

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI  
DI FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**



**Skripsi**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Mencapai Gelar Sarjana  
Pendidikan (S. Pd.) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam  
pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

Oleh:

**NURITA**

**NIM: 20300113017**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR  
2017**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurita  
NIM : 20300113017  
Tempat/Tgl. Lahir : Pongka, 24 Juni 1995  
Jur/Prodi/Kosentrasi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas/Program : Tarbiyah dan Keguruan  
Alamat : Kompleks Makkio Baji Blok B1 No. 07 Antang  
Judul : "Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri  
Alauddin Makassar"

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusunan sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar-Gowa, 1 Oktober 2017

Penyusun,



**NURITA**

**NIM: 20300113017**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru di SDN No. 119 Karassing Kecamatan Herlang Kabupaten Bulukumba" yang disusun oleh Andi Hasmawati Kasim, NIM: 20300113033, mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 22 November 2017 M, bertepatan dengan 3 Rabiul Awal 1439 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

Samata, 22 November 2017 M.  
3 Rabiul Awal 1439 H.

### DEWAN PENGUJI:

Ketua : Dr. Muljono Damopolii, M.Ag.

Sekretaris : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

Munaqisy I : Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum.

Munaqisy II : Drs. Suarga, M.M.

Pembimbing I : Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.

Pembimbing II : Dr. H. Marjuni, M.Pd.I.

Disahkan Oleh:  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Alauddin Makassar,



Dr. H. Muhammad Amry, Lc., M.Ag.  
NIP. 19730120 200312 1 001

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ عَلَى كُلِّ مَعْرَجٍ  
وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

*Alhamdulillah Rabbil 'alamin*, segala puji senantiasa kita panjatkan hanya kepada Allah swt. atas limpahan rahmat, hidayah, taufiq dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Negeri Islam Alauddin Makassar”. Salawat dan salam semoga tercurah kepada teladan kita Nabi Muhammad saw. sebagai *uswatun hasanah*, suri tauladan yang baik bagi seluruh alam. Dengan diutusnya beliau kita mampu membedakan mana yang benar dan mana yang salah untuk menggapai kebahagiaan dunia dan akhirat, sebagaimana contoh-contoh yang telah beliau wujudkan dalam kehidupannya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengalami berbagai rintangan dan tantangan karena keterbatasan penulis, baik dari segi kemampuan ilmiah, waktu, tenaga, dan anggaran. Tetapi dengan ridho Allah swt. serta komitmen yang kuat serta adanya petunjuk dan saran-saran serta kerja sama dari berbagai pihak khususnya pembimbing, segala rintangan dan tantangan dapat diminimalkan. Selain itu, skripsi ini tentunya tidak lepas dari kekurangan, baik aspek kuantitas maupun aspek kualitas dari materi yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis.



Karyaku ini saya persembahkan untuk kedua orang tuaku Ayahanda Hammaressa dan Ibunda tercinta Hayati yang telah membesarkan, mengasuh serta mendidik penulis dengan penuh kasih sayang, keempat saudara(i)ku serta keluarga angkatku yang sudah menganggapku seperti anaknya sendiri. *Jaza kumullah khairan katsiran* yang tiada henti-hentinya mencurahkan do'a, kasih sayang serta motivasinya sehingga saya dapat menyelesaikan studi dengan baik. Harapan dan cita-cita luhur beliau senantiasa memotivasi penulis untuk berbuat baik, juga telah banyak memberikan dorongan moral maupun material, serta atas doa restunya yang tulus buat ananda. Semoga jasanya dibalas dengan banyak kebaikan, rahmat, serta keberkahan oleh Allah swt. baik di dunia dan terlebih di akhirat kelak.

*Aaamiin yaa robbal aalamiin*

Penulis juga menyadari tanpa adanya bantuan dan partisipasinya dari berbagai pihak, skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si. selaku Rektor UIN Alauddin Makassar, beserta Wakil Rektor I, II, III, dan IV yang selama ini berusaha memajukan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, beserta Wakil Dekan I, II, dan III yang selama ini membantu dalam administrasi penyelesaian kuliah.

3. Drs. Baharuddin, M.M. dan Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd. selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang selama ini selalu memberikan motivasi dan dukungan atas perkuliahan penulis dan bahkan hingga tahap penyelesaian studi dan skripsi ini.
4. Drs. Suarga, M.M. selaku pembimbing I dan Drs.H. Syamsul Qamar, M.Th.I. selaku pembimbing II yang membimbing dan mengarahkan penulis sampai taraf penyelesaian.
5. Para dosen yang telah mengajar, membimbing dan mendidik penulis selama terdaftar sebagai mahasiswa di UIN Alauddin Makassar khususnya di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan .
6. Seluruh jajaran staf kepegawaian akademik Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, yang telah memberikan banyak pelayanan dan pembelajaran tentang administrasi serta partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh jajaran staf perpustakaan UIN Alauddin Makassar atas kerja samanya dalam menyiapkan referensi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Seluruh Mahasiswa MPI angkatan 2013 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, yang telah bersama-sama menjalani perkuliahan dalam suka duka yang selama ini membantu penulis.
9. Seluruh mahasiswa delapan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Angkatan 2013, yang telah memberikan banyak dorongan dan bantuan, serta semangat, mulai dari awal penulis masuk kuliah hingga tahap akhir penyelesaian.

10. Kepada semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan semuanya, atas do'a dan bantuannya. Semoga segala bantuan dan keikhlasannya walau sebesar *dzarrah* pun mendapat balasan disisi-Nya.

Kepada semua pihak, penulis panjatkan do'a semoga segala kebbaikannya tercatat sebagai amal shahih serta mendapat limpahan rahmat dari Allah swt. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka penulis berharap saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Makassar-Gowa, 1 Oktober 2017

Penulis,



**Nurita**

NIM. 20300113017

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1-18</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Hipotesis .....	11
D. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian ..	12
E. Kajian Pustaka/Penelitian Terdahulu .....	15
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	17
<b>BAB II KAJIAN TEORETIS .....</b>	<b>19-45</b>
A. Motivasi Kerja .....	19-36
1. Definisi Motivasi Kerja .....	19
2. Teori-Teori Motivasi .....	25
3. Jenis-Jenis dan Tujuan Motivasi Kerja .....	29
4. Indikator Motivasi Kerja .....	31
5. Teknik Motivasi Kerja Pegawai .....	33
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	34
B. Kinerja Pegawai .....	36-45
1. Definisi Kinerja Pegawai .....	36
2. Teori Kinerja .....	40
3. Indikator Kinerja Pegawai .....	41
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	43
5. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Pegawai .....	44



<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>46-57</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	46
B. Pendekatan Penelitian .....	47
C. Populasi dan Sampel .....	48
D. Metode Pengumpulan Data .....	49
E. Instrumen Penelitian.....	51
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	53
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>58-83</b>
A. Hasil Penelitian .....	58
B. Pembahasan .....	79
 <b>BAB V PENUTUP .....</b>	 <b>84-85</b>
A. Kesimpulan .....	84
B. Implikasi Penelitian .....	85
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>86-89</b>
 <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	 <b>90-113</b>
 <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	 <b>114</b>

## ABSTRAK

Nama : Nurita

NIM : 20300113017

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

---

Penelitian ini membahas tentang: bagaimana motivasi kerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, bagaimana kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, dan adakah hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Adapun tujuan dari penelitian ini *pertama* untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar *kedua* untuk mengetahui kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dan *ketiga* untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan menggunakan pendekatan penelitian pendidikan dan psikologi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik PNS maupun honorer di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, yang berjumlah 43 orang sehingga menggunakan *total sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket skala *likert* tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang, yakni sebesar 67%. Adapun kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar juga berada pada kategori sedang, yakni sebesar 65%. Sedangkan kesimpulan akhir dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,997% atau jika dikonsultasikan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi maka hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat.

Implikasi dari penelitian tersebut sesuai dengan data adalah bila motivasi kerja rendah maka kinerja pun akan rendah meskipun kemampuannya ada dan baik. Sehingga diharapkan kepada pimpinan untuk senantiasa memberikan motivasi dan memperhatikan kebutuhan dari pegawainya. Kepada seluruh pegawai diharapkan untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan agar tujuan yang diinginkan bersama dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu lembaga dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada lembaga tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, lembaga diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Untuk itu sumber daya manusia memerlukan pendidikan.

Karena pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seseorang baik dalam keluarga, masyarakat, bangsa bahkan membantu dalam perkembangan dunia. Seorang harus berwawasan luas atau berilmu pengetahuan, sehingga mereka pantas mencapai ketinggian dan keutuhan hidup sebagai bekal di akhirat kelak. Allah befirman dalam QS Al-Mujadilah/58:11.

..... يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Terjemahnya:

“..... Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Kementerian Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: PT Intermasa, 1993), h. 543.

Ayat di atas merupakan salah satu ayat yang dapat memberikan motivasi bagi pegawai dengan meningkatkan kinerjanya melalui pendidikan yang mereka miliki sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai baik tujuan individu maupun lembaga secara efektif dan efisien.

Demikian pula firman Allah swt. dalam QS Az-Zumar/39:9 yang berbunyi sebagai berikut:

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Terjemahnya:

*"Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran."*<sup>2</sup>

Negara Indonesia sebagai negara berkembang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu usaha menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui pendidikan. Sehingga setiap lembaga memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah lembaga.<sup>3</sup>

Sehingga peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan dari lembaga, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Pada Pasal 69 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 menyatakan bahwa ketenagaan perguruan tinggi terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan.<sup>4</sup> Sehingga terdapat 2 (dua) unsur SDM

<sup>2</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 747.

<sup>3</sup>Suharti, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 1.

<sup>4</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi*. Pasal 69 ayat 1.

dalam perguruan tinggi yaitu Dosen dan tenaga administrasi (pegawai) dalam rangka mewujudkan tujuan Nasional pendidikan di Indonesia.

Pendidikan Nasional mempunyai fungsi yang harus diperhatikan. Hal tersebut dapat dilihat pada Undang-undang No. 20 Tahun 2003 pasal 3 yang menyatakan bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.<sup>5</sup>

Pegawai sebagai pelaksana administrasi pada perguruan tinggi memiliki peran yang cukup strategis dalam rangka memberikan pelayanan administrasi baik kepada pihak internal (dosen dan mahasiswa) maupun kepada pihak eksternal (alumni, orang tua dan lembaga lain terkait) sebagai masyarakat dalam suatu perguruan tinggi. Maka keberhasilan pelayanan dibidang administrasi sangat ditentukan oleh kinerja yang tinggi dari seluruh pegawai, dimana kinerja yang tinggi diidentifikasi melalui kepuasan pengguna jasa, dalam hal ini adalah mahasiswa dan dosen.

Pendidikan termasuk produk jasa, dan dalam pendidikan selalu ada standar (kualitas) yang dirumuskan bersama oleh masyarakat dan diusulkan pada pemerintah untuk ditetapkan menjadi Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, atau paling tidak

---

<sup>5</sup>UU Sisdiknas No. 20, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h. 71.



Peraturan Daerah. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 dan direvisi menjadi PP Nomor 13 Tahun 2015 menyebutkan bahwa: Kualitas pendidikan di Indonesia diukur dengan delapan standar, yakni standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan; dan standar penilaian pendidikan.<sup>6</sup>

Delapan standar ini telah dijelaskan serta ditentukan ukuran-ukuran pencapaiannya yang telah ditetapkan dalam bentuk Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Dengan demikian, ukuran pencapaian kualitas pendidikan di Indonesia sangat ditentukan oleh pencapaian masing-masing lembaga dalam mengimplementasikan program dan proses layanan menuju pada standar minimal hasil pendidikan yang diharapkan dalam seluruh standar isi dan standar kompetensi lulusan, didukung dengan terpenuhinya standar proses, sarana dan prasarana, pengelolaan, penilaian, pembiayaan dan lain-lain.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat. Sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Kualitas sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam meningkatkan pelayanan yang berkualitas, pegawai harus memiliki strategis yakni mempersiapkan diri untuk menjadi pelayan bagi seluruh

---

<sup>6</sup>Pasal 2 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2015, revisi atas Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005.

masyarakat. Namun pelayanan yang berkualitas yang dapat memuaskan masyarakat terlayani masih dihadapkan pada masalah sampai saat ini belum dapat diatasi sepenuhnya. Permasalahan tersebut adalah masih rendahnya tingkat kualitas dan kuantitas pegawai yang dapat memaksimalkan kinerjanya untuk masyarakat.<sup>7</sup>

Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai yang bekerja itu mendapatkan dorongan atau motivasi yang baik, termasuk juga karena kondisi jiwanya dapat bekerja dengan tenang, nyaman dan konsentrasi. Selain faktor motivasi dari luar tersebut, kinerja pegawai dapat tercapai bila dipengaruhi oleh faktor motivasi dari dalam dirinya sendiri karena mungkin pekerjaan yang dikerjakannya menyenangkan atau karena menjadikan pekerjaan yang dilakukannya sebagai amanah atau panggilan jiwa. Pegawai juga dapat bekerja dengan baik berdasarkan kinerja yang diharapkan karena kemungkinan pegawai tersebut mendapatkan insentif yang menyebabkannya dapat bekerja dengan baik, inovatif dan berkualitas.<sup>8</sup>

Gouzali Saydam menyatakan bahwa bila seorang pemimpin gagal memberikan motivasi kepada bawahannya, tentulah akan dapat menciptakan kondisi kerja demotivasi (tidak adanya motivasi), dalam kondisi seperti ini, para bawahan akan bekerja tanpa motivasi, maka yang akan terjadi adalah:<sup>9</sup>

1. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
2. Merosotnya prestasi kerja.
3. Sering terjadi kesalahan yang diperbuat.
4. Berkembangnya rasa tidak puas.
5. Membesarnya konflik antar bawahan.

---

<sup>7</sup>A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 5-6.

<sup>8</sup>A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, h. 6.

<sup>9</sup>Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 3-4.

Oleh karena itu, untuk memacu motivasi pegawai harus dilakukan dengan cara mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori hirarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerjanya akan meningkat.<sup>10</sup>

Selain itu, dalam Islam motivasi kerja adalah dorongan untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah dan sebagai kewajiban kita kepada Allah swt. Setelah ibadah fardhu lainnya. Dalam al-qur'an, Allah swt. telah berjanji kepada orang yang beriman yang melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran rejeki. Allah berfirman dalam QS Adz-Dzariyat/51:22.

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿٢٢﴾  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 ALAUDDIN  
 MAKASSAR

Terjemahnya:

*“Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu.”<sup>11</sup>*

Ayat di atas menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar bonus

<sup>10</sup> A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, h. 7.

<sup>11</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 521.

duniawi namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kekekalan yaitu akhirat.<sup>12</sup>

Robbins dalam Eka Suhartini menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di antaranya motivasi dan kepuasan.<sup>13</sup> Maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerjanya untuk memberikan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan lembaga. Begitu juga berbagai ragam kemampuan pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat pegawai merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Sulistiyani mengatakan bahwa kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama: (1) keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut, (2) kemampuan dari pegawai untuk bekerja.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup>M. Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2013 ), hal.172-173.

<sup>13</sup>Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*, h. 2.

<sup>14</sup>Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 189.

Sehingga rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis di lapangan masih terlihat bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat fenomena yang terjadi sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang melakukan kesalahan atas tugas yang menjadi tanggungjawabnya hingga menyebabkan pekerjaan yang sama harus diproses lagi dari awal, ini terlihat ketika berkas mahasiswa yang tercecer maka harus diurus kembali.
2. Pegawai kurang terampil dalam bekerja, hal itu terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kurangnya disiplin waktu dalam melaksanakan tugas, dimana tidak sesuai alokasi waktu yang tersedia dengan waktu yang digunakan terhadap peraturan yang berlaku dalam proses penyelesaian pekerjaan.



Rendahnya kinerja pegawai diduga ada kaitannya dengan motivasi kerja yang diperlihatkan pegawai, hal ini terlihat peristiwa sebagai berikut :

1. Kurang adanya ketekunan dan kesadaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kadangkala pegawai terburu-buru dan ceroboh sehingga mengakibatkan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Sebagian pegawai kurang bersungguh-sungguh dan kurang semangat dalam bekerja. Hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang bermalas-malasan dan suka menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan baik atau bertumpuk.
3. Masih ada pegawai yang tidak bersikap baik terhadap mahasiswa. Seperti bersikap cuek dan tidak adil dalam memberikan pelayanan.

Dari uraian di atas, seorang pegawai harus memiliki motivasi kerja yang baik dari diri sendiri maupun dari orang lain serta dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan baik kepada dosen maupun mahasiswa.

Lebih lanjut setelah penulis melakukan studi pendahuluan kepada beberapa responden secara acak, tentang bagaimana layanan atau kualitas pelayanan yang dialami dan dirasakan selama menjadi mahasiswa, di antaranya:

1. Armin Kasim: mengatakan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, pernah merasa kurang nyaman terhadap sebagian kecil pegawai yang kurang disiplin waktu dalam menyelesaikan berkas yang sudah disetor.

2. Andi Iswa: mengatakan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Alauddin Makassar, pernah mengalami dan merasakan kalau layanan yang diberikan oleh pihak administrasi akademik fakultas kurang memperhatikan kenyamanan mahasiswa, seperti lambatnya proses pengurusan persuratan, dan pernah juga berkas yang sudah disetor di bagian administrasi tercecer, serta tidak ada yang mau bertanggung jawab untuk menyelesaikan.
3. Ratnawati: mengomentari sistem fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Alauddin Makassar terkait program pendidikannya, bahwa sebaiknya sebelum mengangkat pegawai sebagai pelayanan administrasi, sebaiknya diadakan penyeleksian secara ketat, karena pernah menemui sebagian kecil pegawai yang pelayanannya tidak baik dan membedakan antara mahasiswa yang satu dengan yang lain.

Oleh karena itu, setelah penulis mengamati dan merasakan realitas yang ada bahwa betapa pentingnya penyelenggaraan pendidikan dan pelayanan yang bermutu, maka hal inilah yang mendorong dan mendasari penulis mengadakan penelitian untuk mengetahui adanya “Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar ?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar ?
3. Adakah hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar ?

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan tentang kebenaran mengenai hubungan dua variabel atau lebih.<sup>15</sup> Sugiyono mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.<sup>16</sup>

Pada penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif, dimana kedua variabel tersebut memiliki hubungan. Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Lebih lanjut setelah mengkaji variabel penelitian dalam tinjauan teoretis di atas. Maka, penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Negeri Alauddin Makassar”.

---

<sup>15</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Cet. VI; Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), h. 58.

<sup>16</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 96.

## **E. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menafsirkan judul skripsi di atas, maka penulis merasa perlu memperjelas dan mempertegas arti kata-kata yang dianggap sulit, sehingga setelah dirangkakan dalam kalimat, sehingga maksudnya dapat dimengerti sebagai berikut:

#### **a. Motivasi Kerja**

Menurut Handoko disebutkan bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.<sup>17</sup>

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud penulis dari motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

---

<sup>17</sup>Handoko, H., *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia* (BPFE UGM: Yogyakarta, 2012), hal. 98.

## b. Kinerja Pegawai

Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>18</sup>

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personil. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan.<sup>19</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

---

<sup>18</sup>A.A. Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2006), hal. 9.

<sup>19</sup>A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, h. 75.



## 2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian berfungsi untuk menjelaskan batasan dan cakupan penelitian, baik dari segi rentang waktu maupun jangkauan wilayah objek penelitian.<sup>20</sup> Sehingga dalam penelitian ini, dari kedua variabel tersebut maka peneliti meneliti secara keseluruhan indikator penelitian.

Selanjutnya yang dimaksud penulis dari motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan pedoman dari perpaduan teori motivasi yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno bahwa: indikator motivasi kerja terdiri atas dua yaitu motivasi internal, a) tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, b) melaksanakan tugas dengan target yang jelas, c) memiliki tujuan yang jelas dan menantang, d) ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, e) memiliki rasa senang dalam bekerja, f) selalu berusaha mengungguli orang lain, g) diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Adapun motivasi eksternal, a) selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, b) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, c) bekerja dengan ingin memperoleh insentif, d) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Lebih lanjut, berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara maka sejalan pula dengan Bernardin & Russel yang mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa kriteria kinerja,

---

<sup>20</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah, Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian* (Makassar: Alauddin Press, 2013), h. 13.

antara lain adalah (1) kualitas (*Quality*), (2) kuantitas (*Quantity*), (3) ketepatan waktu (*Timeliness*), (4) efektifitas (*Cost effectiveness*), dan (5) kemandirian.

#### **F. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penelitian ini, penulis menemukan beberapa karya ilmiah mahasiswa berupa (skripsi dan jurnal) yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Di antaranya yaitu :

1. Sukadi, tesis pada studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta dengan judul “*Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan*”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru pada MTs Al Huda Karangpandan.<sup>21</sup>
2. Cici Syafri Wenty, jurnal jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP dengan judul “*Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan*”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten

---

<sup>21</sup>Sukadi, “Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan”, *Tesis* (Surakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri, 2016), h. 96. <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/134/1/2016TS0025.pdf> (Diakses 3 Maret 2017).

Pesisir Selatan berada pada kategori cukup sedangkan (78 % dari skor ideal), sedangkan kinerjanya kurang baik (68 % dari skor ideal).<sup>22</sup>

3. Aida Rahmita Sari, skripsi jurusan Pendidikan Administrasi dengan judul *“Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta”* terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja guru 67 dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Sumbangan efektif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 15,6%.<sup>23</sup>
4. Asman Ali Akbar, skripsi jurusan Pendidikan Biologi dengan judul *“Hubungan Antara Motivasi Dalam Memilih Jurusan IPA Dengan Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Biologi Kelas XI SMA Negeri 1 Poleang Kabupaten Bombana”* tahun 2015. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi dalam memilih jurusan IPA berada dalam kategori sedang dan prestasi belajar siswa pada mata pelajaran biologi kelas XI dalam kategori baik sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi dalam memilih jurusan IPA dengan prestasi

---

<sup>22</sup>Cici Syafri Wenty, “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol. 3 no. 2 (2015) h. 941 <http://administrasi-pendidikan.fip.uny.ac.id/frontpage?page=1> (Diakses 3 Maret 2017).

<sup>23</sup>Aida Rahmita Sari, “Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta”, *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), h. 66-67. <http://eprints.uny.ac.id/17505/1/SKRIPSI%20KOMPLIT.pdf> (Diakses 3 Maret 2017).

belajar siswa pada mata pelajaran biologi kelas XI SMA Negeri 1 Poleang Kabupaten Bombana sebesar 0,250.<sup>24</sup>

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui motivasi kerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.
- b. Mengetahui peningkatan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.
- c. Menganalisis hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan Ilmiah
  - 1) Bagi peneliti, untuk mengembangkan wawasan akademisi dalam membangun budaya berpikir ilmiah.

---

<sup>24</sup>Asman Ali Akbar, "Hubungan Antara Motivasi Dalam Memilih Jurusan IPA Dengan Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Biologi Kelas XI SMA Negeri 1 Poleang Kabupaten Bombana", *Skripsi* (Makassar: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Negeri Alauddin Makassar, 2015), h. 73-74.

- 2) Sebagai bahan acuan bagi penulis sendiri dan para pembaca lain, akan sangat pentingnya kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.
- 3) Bagi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, sebagai bahan informasi dan referensi bacaan bagi mahasiswa pada khususnya, serta masyarakat pada umumnya.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- 2) Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis, agar dapat mengembangkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.





## BAB II

### TINJAUAN TEORETIS

#### A. *Motivasi Kerja*

##### 1. Definisi Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *moveree* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sebagai motif dan daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>1</sup>

As'ad mengemukakan bahwa motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.<sup>2</sup>

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>A. Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, h. 118.

<sup>2</sup>Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*, h. 16.

<sup>3</sup>M.Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. I; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2012), h. 278

Dalam konsep Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu bahwa motivasi sebagai fungsi dan kedudukan bekerja karena mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Setiap manusia memiliki *gharisatun hadawiyah* (kebutuhan pokok) sehingga salah satu pemenuhannya yaitu dengan bekerja. Allah swt. berfirman dalam QS Al-Jumu'ah/62:10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahnya:

*"Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."*<sup>4</sup>

Martoyo berpendapat manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman dan sebagainya.<sup>5</sup>

Allah berfirman dalam QS Az Zumar/ 39:39.

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَى مَكَاتِبِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Terjemahnya :

*"Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui."*<sup>6</sup>

Ayat-ayat di atas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan,

<sup>4</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 554.

<sup>5</sup>Martoyo Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 13.

<sup>6</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 462.

tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah swt. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhaan Allah swt.

Istilah kerja dalam Islam bukan semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam dan tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat di sekitarnya. Lebih lanjut berkenaan dengan hal tersebut selaras dengan hadits Rasulullah saw. beliau memerintahkan kepada kita agar berusaha untuk menjadi manusia yang bermanfaat bagi sesama, dalam hal ini beliau sampaikan dalam HR Thabrani dan Daruqutni sebagai berikut :

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمُ النَّاسِ

Artinya:

*“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi sesamanya.”*<sup>7</sup>

Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah swt. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.<sup>8</sup> Allah berfirman dalam QS Al-Isra’/17:70.

---

<sup>7</sup><http://www.risalahislam.com/2014/02/manusia-terbaik-paling-bermanfaat-ramah.html?m=1>.  
(Di akses 16 maret 2017)

<sup>8</sup>Sujudi Ragil Putra, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta, *Skripsi* Prodi Ekonomi (UII Yogyakarta, 2006), h. 53.

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ

خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Terjemahnya :

*“Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”<sup>9</sup>*

Ayat di atas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (khalifah) Tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam.

Allah berfirman dalam QS Al-Mulk /67:15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Terjemahnya :

*“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”<sup>10</sup>*

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan motivasi kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

Jika tujuan bekerja begitu agung, maka etos kerja seorang Muslim haruslah tinggi. Sebab motivasi kerja seorang Muslim bukan hanya harta dan jabatan, tetapi pahala dari Allah swt. Tidak sepantasnya seorang Muslim memiliki etos kerja yang

<sup>9</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 289.

<sup>10</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 563

lemah. Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah swt. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun. Allah berfirman dalam QS At Taubah/9:105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya :

*"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*<sup>11</sup>

Ayat di atas memerintahkan agar kita bekerja, kerja itulah yang akan dilihat Allah swt. sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut tidak selalu bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan bahwa kelebihan itu tidak lain daripada kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing.<sup>12</sup> Dengan demikian, setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk dapat terselenggaranya kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Pengertian motivasi dipandang sebagai dorongan yang menyemangati perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk bertahan.<sup>13</sup> Motivasi merupakan suatu

<sup>11</sup>Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 203.

<sup>12</sup>Ahmad Azhar Basyir, *Garis Besar Sistem Ekoonomi Islam* (Yogyakarta: BPFE, 1987), h. 26.

<sup>13</sup>Azhar Arsyad, dkk. *Buku Daras, Pengantar Manajemen 2* (Makassar: Alauddin University Press, 2006), h. 160.



kekuatan yang muncul sebagai penyemangat untuk bekerja atau berkarya sehingga melahirkan sebuah kinerja (hasil kerja).

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.<sup>14</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dipahami bahwa dalam motivasi kerja diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta pegawai yang dapat memfokuskan diri pada tujuan dari organisasi. Dimana kebutuhan merupakan kondisi internal yang menimbulkan dorongan yang tidak terpuaskan yang akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Sehingga dorongan tersebut dapat menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Jika kebutuhan terpenuhi maka akan terjadi tegangan. Pada dasarnya, pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya untuk mengurangi ketegangan tersebut dengan melakukan upaya menghilangkannya.

---

<sup>14</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hidayana dan Sarwanto (Cet. II; Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h. 127-128.

Adapun motivasi kerja adalah motivasi yang menimbulkan semangat atau dorongan bekerja. Motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan prestasi kerjanya.<sup>15</sup>

Dalam memotivasi seseorang bukan sekedar mendorong atau bahkan memerintahkan seseorang melakukan kegiatan atau pekerjaan secara serius, melainkan sebuah seni yang melibatkan berbagai kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Paling tidak yang harus diketahui bahwa seseorang melakukan sesuatu karena dorongan oleh motivasinya sendiri sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar tercapainya suatu tujuan dari suatu lembaga.

## **2. Teori-Teori Motivasi**

a. Teori motivasi menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa :

Lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut:<sup>16</sup>

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

---

<sup>15</sup>U.Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. I; Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 255.

<sup>16</sup>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cet. X; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 94.

- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, bersosialisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan mengaktualisasikan diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengembangkan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Jadi, teori ini menjelaskan bahwa apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya pula, jika kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa kepuasannya akan tetapi sebagai tambahan bahwa manusia juga mempunyai kebutuhan yang tidak boleh dilupakan karena ini merupakan kebutuhan yang sangat penting dan mencakup semua kebutuhan di atas yakni kebutuhan beribadah kepada Allah swt. karena segala kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dengan niat bahwa itu semua karena Allah semata.

b. Teori Motivasi Hezberg mengemukakan bahwa :

Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor tersebut yaitu *factor higieni* (faktor ekstrinsik) memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan,

termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya. sedangkan *factor motivator* (faktor intrinsik) memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan kerjanya, termasuk didalamnya *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan sebagainya.<sup>17</sup>

Pada teori ini pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan bukanlah konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinu untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat.<sup>18</sup>

c. Teori Motivasi Douglas McGregor mengemukakan bahwa :

Ada dua pandangan manusia yaitu teori X (*negative*) dan teori Y (*positive*).

Menurut teori X ada empat pengandaian yang dipegang manajer yaitu :

- 1) Karyawan/pegawai secara intern tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- 2) Karyawan/pegawai tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan/pegawai akan menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia, ada empat teori Y antara lain :

---

<sup>17</sup>Susaty Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen* (Cet. I; Yogyakarta: Goisyeng Publising, 2013), h. 136.

<sup>18</sup>M.Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. I; Makassar ; Alauddin University Press, 2013), h. 169.

- 1) Karyawan/pegawai dapat memandang kerja sama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- 2) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

d. Teori Motivasi Vroom menjelaskan bahwa :

Mengapa seseorang akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Vroom mengatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen yaitu :

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- 2) Instrumentalisasi, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas.
- 3) Velensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan dan motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>Susaty Herlambang, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*, h. 137-138.



### 3. Jenis-Jenis dan Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting yang perlu dimiliki oleh pegawai agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan ada dua jenis motivasi sebagai berikut :<sup>20</sup>

- a. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Selanjutnya Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan motivasi dibedakan atas 3 macam, yaitu :<sup>21</sup>

- a. Motivasi takut (*fear motivation*), individu melakukan perbuatan karena takut.
- b. Motivasi insentif (*incentive motivation*), individu melakukan suatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif.

---

<sup>20</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 150.

<sup>21</sup>Nana Syaodih Sukmadinata. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan* (Jakarta: Remaja Rosda, 2003), h. 64.

- c. Sikap (*attitude motivation* atau *self motivation*), motivasi muncul dari dalam dirinya sendiri karena menunjukkan ketertarikan seseorang terhadap suatu obyek.

Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki setiap orang terdiri dari dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri karena ketertarikan pada sebuah obyek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh pegawai untuk meningkatkan semangat kerjanya sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja.

Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :<sup>22</sup>

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Peningkatan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

---

<sup>22</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 146.

- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pimpinan harus dapat memotivasi kerja pegawainya agar bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **4. Indikator Motivasi Kerja**

Ada beberapa indikator motivasi kerja, kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama.<sup>23</sup>

Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja sebagai berikut: (a) daya pendorong, (b) kemauan, (c) kerelaan, (d) membentuk keahlian, (e) keterampilan, (e) tanggung jawab, (f) kewajiban, dan (g) tujuan.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup><http://www.e-jurnal.com/2014/03/indikator-motivasi-kerja.html>, (Diakses pada 3 Maret 2017)

<sup>24</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 138.

Sedangkan Hamzah B. Uno menyatakan bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:<sup>25</sup>

a. Motivasi Internal

Merupakan suatu kondisi atau dorongan diri seseorang yang berasal dari dalam dirinya sendiri yang dapat memotivasinya untuk melakukan suatu tindakan. Hal-hal yang dapat menimbulkan motivasi internal di antaranya yang penting adalah:

- 1) Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

b. Motivasi Eksternal

Merupakan dorongan yang berasal dari luar yang membuat seseorang suatu tindakan atau aktivitas. Hal-hal yang dapat menimbulkan motivasi eksternal di antaranya yang penting adalah:

- 1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 3) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

---

<sup>25</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 73.

- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### **5. Teknik Motivasi Kerja Pegawai**

Dalam buku Husaini Usman menyatakan bahwa ada beberapa teknik memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja dengan baik, di antaranya:<sup>26</sup>

a. Berpikir positif

Ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidakberesan, tetapi kita lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberi contoh terlebih dahulu.

b. Menciptakan perubahan yang kuat

Adanya keamanan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau. Kata “saya juga bisa” dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi.

c. Membangun harga diri

Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak menghargai padahal penghargaan merupakan salah satu bentuk teknik memotivasi. Kata “saya mengharapkan bantuan Anda” merupakan bentuk penghargaan yang paling murah. Berilah mereka kesempatan untuk bertanggung jawab, berilah wewenang serta kebebasan untuk berpendapat.

---

<sup>26</sup>Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Edisi III; Cet. II; Jakarta: 2010), h. 272-278.



d. Memantapkan pelaksanaan

Ungkapkan dengan jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu, dan hargai dengan tulus.

e. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat

Buktikan bahwa mereka sudah berhasil, dan dinyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan. Binalah keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.

f. Membasmi sikap suka menunda-nunda

Hilangkan sikap menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segerakan untuk memulai.

Dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai memerlukan pula teknik untuk meningkatkan motivasi pegawai baik dalam dirinya sendiri maupun dari luar.

## 6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:<sup>27</sup>

a. Faktor Internal

Faktor ini berasal dari dalam diri individu yang terdiri atas:

- 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi diri seseorang akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

---

<sup>27</sup>Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*, h. 32-33.

- 2) Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- 3) Harapan, adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- 4) Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialami.
- 5) Kepuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

b. Faktor Eksternal

Faktor ini berasal dari luar diri individu yang terdiri atas :

- 1) Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pegawai tertentu dengan objek pegawai yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pegawai yang akan ditekuni.

- 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kejujuran, kabajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- 3) Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mempunyai dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- 4) Sistem imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang lebih mempunyai nilai imbalan lebih besar.

## **B. Kinerja Pegawai**

### **1. Definisi Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.<sup>28</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan defenisi kinerja diartikan sebagai: (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Cet. VII; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 7.

<sup>29</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi 3. Balai Pustaka Jakarta, 2005), h. 570.

Selanjutnya supaya lebih memperjelas definisi tentang kinerja, akan diuraikan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

- a. Whitmore secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.<sup>30</sup>
- b. Fatah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.<sup>31</sup>
- c. Levinson mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>32</sup>
- d. Sturman berpendapat kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dengan arti tergantung siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana di evaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi.<sup>33</sup>
- e. Gomes mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas.<sup>34</sup>

---

<sup>30</sup>Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Cet. II; Jakarta: bumi Aksara), h. 59.

<sup>31</sup>Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya* (Cet. I; Yogyakarta: Gava Media, 2013), h. 16.

<sup>32</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2012), h. 229.

<sup>33</sup>Hendrawan Supratikno dkk, *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing* (Cet. I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 12.

<sup>34</sup>Eka Suhartini, Motivasi, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja*, h. 168.

- f. Wibowo menyatakan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.<sup>35</sup>
- g. Hendrawan Supratikno mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sangat kompleks.<sup>36</sup>
- h. Mangkunegara menyatakan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>37</sup>
- i. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.<sup>38</sup>

Berdasarkan definisi di atas maka disimpulkan bahwa kinerja yang juga dikenal dengan istilah *performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam setiap periode waktu untuk melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>35</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 81.

<sup>36</sup>Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*, h. 168.

<sup>37</sup>A. Yusmiar, *Manajemen sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, h. 77.

<sup>38</sup>Suharti, *Kinerja Pegawai; Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2012), h. 8.



Islam sebagai agama yang sempurna, sistem keimanan dan aqidah yang diyakini oleh para pemeluknya yaitu Muslim, juga mengatur mengenai kinerja, mendorong dan mengutus umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal, tanpa mengeluh yang menunjukkan adanya kepuasan bagi diri sendiri. Allah berfirman dalam QS Al-Ahqaaf/46:19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Terjemahnya :

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”<sup>39</sup>*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Adapun pegawai, yang dalam hal ini adalah tenaga kependidikan. Dalam Pasal 1 ayat 23 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa:

Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi; tenaga kependidikan, masyarakat, dana sarana dan prasarana.<sup>40</sup> Selanjutnya, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan

<sup>39</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 504.

<sup>40</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, h. 6.

pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.<sup>41</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai/tenaga kependidikan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan memberikan pelayanan dalam rangka menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

## 2. Teori-Teori Kinerja

Gibson et. Al yang dikutip Supardi mendefinisikan teori kinerja terbagi menjadi tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologis. Dan penjelasannya sebagai berikut:

- a. Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kinerja. Variabel ini merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang, dan kompetensi ini mempunyai lima jenis yaitu: a) *Knowledge*; b) *Skill*; c) *Self Concep*; d) *traits*; e) *motives*.
- b. Variabel psikologi terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan variabel demografis.

---

<sup>41</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, h. 22.

- c. Variabel organisasi berefek langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan pada subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, aspek kepemimpinan mempengaruhi kerja dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian layanan supervisi.<sup>42</sup>

Selanjutnya setelah memperhatikan teori kinerja yang diuraikan Gibson tersebut, bahwa kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh individunya, organisasi, maupun psikologisnya. Namun, bisa jadi jika kedewasaan dan kematangan seseorang sudah mumpuni, mungkin saja pengaruh-pengaruh dari subvariabel di atas tidaklah terlalu merisaukan, karena bisa disikapi secara moderat.

### 3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja atau *performance indicators* dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan), daripada retrospektif melihat kebelakang. Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Terdapat tujuh indikator kinerja yang dikutip Wibowo dari Paul Harsey dkk di dalam *Management of Oerganizational Behavior* merumuskan, sebagai berikut: (a) tujuan; (b) standar; (c) umpan balik; (d) alat atau sarana; (e) kompetensi; (e) motif; (f) peluang.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup>Supardi, *Kinerja Guru* (Cet. II; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 45.

<sup>43</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 102-105.

Sedangkan Bernardin & Russel mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :<sup>44</sup>

a. Kualitas (*Quality*)

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas (*Cost effectiveness*)

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

---

<sup>44</sup><http://definisiahli.blogspot.co.id/2013/05/definisi-indikator-kinerja-menurut-ahli.html>.

(Diakses 11 Februari 2017 pukul 10.50 WITA)

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Simamora menyatakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:<sup>45</sup>

- a. Faktor Individu yang terdiri atas: kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b. Faktor psikologi yang terdiri atas: persepsi, sikap, *personality*, pembelajarn, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri atas: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Adapun Mangkunegara menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah:<sup>46</sup>

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi itu, maka individu memiliki konsentrasi diri yang baik yang

---

<sup>45</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1995), h. 500.

<sup>46</sup>A.A. Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, h. 16.



merupakan modal dan utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Kerja Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja individu. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain: uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Hal yang sama dikatakan oleh Siagian bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Di samping itu kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

## 5. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Pegawai

Dalam buku Eka Suhartini menyatakan bahwa untuk peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:<sup>47</sup>

a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja

Hal tersebut dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:

---

<sup>47</sup>Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*, h. 222.

- 1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi kerja.
- 2) Mengidentifikasi masalah melalui pegawai.
- 3) Memperhatikan masalah yang ada.

b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.

Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain:

- 1) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
- 2) Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan berbagai hal.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin terjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun berhubungan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

c. Melakukan rencana tindakan tersebut.

d. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

e. Mulai dari awal, apabila perlu.

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### **A. Jenis dan Lokasi Penelitian**

###### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian di dalam pendekatan kuantitatif penting ini adalah menggunakan penelitian asosiatif. Bentuk dari penelitian asosiatif sendiri juga terbagi menjadi simetris, kausal dan inetraktif / *resiprocal* / timbal balik.<sup>1</sup>

Selanjutnya Sugiyono mengemukakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.<sup>2</sup>

###### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada pegawai/tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Alasan peneliti memilih lokasi ini karena Fakultas Tarbiyah dan Keguruan merupakan salah satu Fakultas di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang bergerak dibidang pendidikan yang tentunya mempunyai tujuan yang akan dicapai dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan. Maka hal itu tidak terlepas dari peran aktif sumber daya manusia khususnya pegawai yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif dan

---

<sup>1</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas), hal. 11.

<sup>2</sup>Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Cet. IX; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 50

tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya dalam upaya mewujudkan sistem dan iklim pendidikan yang baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **B. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan hal mutlak harus ada dalam sebuah penelitian, sehingga pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan hasilnya akan dideskripsikan dalam bentuk data-data berupa angka dengan menggunakan metode survey.

Adapun pendekatan studi atau keilmuan sebagai prospektif yang digunakan dalam membahas objek penelitian yang memiliki relevansi akademik dengan ilmu pendidikan dan keguruan pada program dirasah Islamiyah yang ditempuh peneliti.<sup>3</sup>

Berbagai prospektif hasil studi beberapa disiplin ilmu tertentu yang dipandang memiliki keterkaitan dengan pendidikan, akan tetapi terdapat teori-teori tertentu yang digunakan sebagai perspektif dalam melihat fenomena pendidikan.<sup>4</sup> Maka dilihat dari perspektif keilmuan, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan pendidikan (pedagogik) dan pendekatan psikologi.<sup>5</sup> Pendekatan penelitian tersebut didasarkan pada disiplin ilmu yang digunakan untuk mengkaji variabel penelitian.

---

<sup>3</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah, Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian*, h. 16.

<sup>4</sup>Tatang Syarifuddin, *Landasan Pendidikan*, (Jakarta: Departemen Agama, 2009), h. 29

<sup>5</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah, Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian*. h. 16.

### C. *Populasi dan Sampel*

#### 1. **Populasi**

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan.

Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>6</sup>

Dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Tabel 3.1

#### **Populasi Pegawai Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

<b>No.</b>	<b>Golongan</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Jumlah</b>
1.	PNS	8	5	13
2.	CPNS	4	3	7
3.	Honorer	17	6	23
<b>Total</b>				<b>43</b>

(Sumber Data: Staf Akademik Fakultas Tarbiyah dan Keguruan )

---

<sup>6</sup>Kasnadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif : Bacaan Wajib Bagi Peneliti, Guru, dan Mahasiswa Program S1, dan S2 di lingkungan pendidikan.* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2013), h.65.



Berdasarkan tabel di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Alauddin Makassar yang dimana tenaga kependidikan/tenaga administrasinya berjumlah 43 orang dari setiap staf jurusan dan akademik baik PNS/ CPNS maupun honorer.

## 2. Sampel

Sugiyono mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dianggap sebagai sumber data yang penting untuk mendukung penelitian.<sup>7</sup>

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.<sup>8</sup> Alasan mengambil *total sampling* karena sugiyono mengemukakan bahwa jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.<sup>9</sup> Oleh karena itu, maka sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 43 orang.

## D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang dibutuhkan penulis untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah

---

<sup>7</sup>Kasnadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif : Bacaan Wajib Bagi Peneliti, Guru, dan Mahasiswa Program S1, dan S2 di lingkungan pendidikan*. h. 66.

<sup>8</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Cet. VI, Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 128.

<sup>9</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, hal. 129.

dan Keguruan Universitas Islam Alauddin Makassar, menggunakan metode yang dianggap mempunyai kriteria sebagai suatu riset dan syarat dengan nilai keilmiahannya. Penggunaan metode dalam penelitian ini lebih disesuaikan dengan menganalisis kebutuhan dan kompetensi penulis sendiri tanpa bermaksud mengurangi metode yang berlaku.

Metode merupakan cara yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk mengumpulkan data dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan metode instrument dan dokumentasi sebagai berikut:

### **1. Observasi**

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, yang bertujuan untuk mendiskripsikan *setting* yang diteliti, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti serta aktivitas-aktivitas yang berlangsung di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dengan pengguna metode atau cara bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis.<sup>10</sup> Analisis Dokumen, merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan pokok masalah yang

---

<sup>10</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, h. 158.

diteliti. Dokumen dalam hal ini adalah barang yang tertulis maupun yang tidak tertulis.<sup>11</sup>

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan pengukuran.<sup>12</sup> Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket.

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna<sup>13</sup>. Pertanyaan atau pernyataan yang tertulis pada angket berdasarkan indikator yang diturunkan pada setiap variabel tertentu.<sup>14</sup>

Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Didalam Skala Likert terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourabel* dan *unfavourabel*. Pernyataan *favourabel* adalah pernyataan yang sifatnya mendukung dan memihak pada objek dan begitu sebaliknya, pernyataan yang sifatnya mendukung dan memihak pada objek dan begitu sebaliknya, pernyataan *unfavourabel* sifatnya tidak mendukung dan tidak memihak pada objek. Bentuk skala berupa

---

<sup>11</sup>S. Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. (Cet,III; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h.50.

<sup>12</sup>Toto Syatori Nasehudin dan Nanang Gozali, *Metode Penelitian Kuntitatif*, h. 131.

<sup>13</sup>Suharsimin Arikunto, *Manajemen Penelitian*,(Cet.XII; Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 103.

<sup>14</sup>Kasmadi dan Nia Siti Sinariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif: Bacaan Wajib bagi Peneliti, Guru, dan Mahasiswa Program S1 dan S2 di Lingkungan Pendidikan*. h. 70.

alternatif pernyataan yang harus dipilih oleh subjek. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang.<sup>15</sup>

Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan peneliti akan menggunakan angket dengan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terkait variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen pada skala *likert* yang digunakan gradasinya dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dengan demikian skala *likert* atau skala psikologi pada penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi pegawai (tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai), adapun alternatif jawaban dengan skala sebagai berikut:

Tabel 3.2

**Alternatif Jawaban dan Skor**

<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>
Sangat Sesuai (SS) : 4	Sangat Sesuai (SS) : 1
Sesuai (S) : 3	Sesuai (S) : 2
Kurang Sesuai (KS) : 2	Kurang Sesuai (KS) : 3
Tidak Sesuai (TS) : 1	Tidak Sesuai (TS) : 4

<sup>15</sup>Resky Astrini, “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar”. *Skripsi* (Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, 2012),h. 41.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/25486961.pdf>. (Diakses 5 Maret 2017).

Setelah itu keseluruhan skor yang dikumpulkan kemudian dijumlahkan. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari hubungan variabel.

#### **F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Setelah data terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Data yang terkumpul melalui skala dianalisa berdasarkan teknik deskriptif dengan persentase gambaran variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai dalam hal ini penulis menggunakan rumus :

##### **a. Menghitung rentang data**

Rentang data (*range*) dapat diketahui dengan jalan mengurangi data yang terbesar dengan data terkecil yang ada dalam kelompok itu. Rumusnya adalah:

$$R = x_t - x_r$$

R = data tertinggi-data terendah

Keterangan :

R = rentang

$x_t$  = data terbesar dalam kelompok

$x_r$  = data terkecil dalam kelompok.

##### **b. Menghitung banyak kelas (K) dengan rumus yaitu:**

$$K = 1 + 3.3 \text{ Log } n$$

Keterangan :

K = jumlah kelas interval



$N$  = banyaknya sampel

$\log$  = logaritma

- c. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus:

$$P = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

$P$  = panjang kelas

$R$  = rentang

$K$  = jumlah kelas interval

- d. Membuat tabel distribusi frekuensi relative

$$P (\%) = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

$P$  = Presentasi

$F$  = Frekuensi

$N$  = Banyaknya responden

- e. Menghitung rata-rata variabel dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i X_i}{\sum f_i}$$

Keterangan :

$\text{Me} / \bar{X}$  = mean untuk data bergolongan

$\sum f_i$  = jumlah data / sampel

$f_i x_i$  = produk perkalian antara  $f_i$  pada tiap interval data dengan tanda kelas ( $x_i$ ). Tanda kelas ( $x_i$ ) adalah rata-rata dari nilai terendah dan tertinggi setiap interval data.

f. Menghitung standar deviasi dengan rumus:

$$S_D = \sqrt{\frac{\sum f_i x_i^2 - \frac{(\sum f_i x_i)^2}{n}}{n-1}}$$

Keterangan:

SD = standar deviasi  
 $\sum f_i$  = jumlah frekuensi  
 $x$  = skor  
 $n$  = jumlah responden

g. Interpretasi skor responden dengan menggunakan 3 kategori diagnosis:

Tabel 3.3

### Penentuan Kategori

Interval	Kategori
$X \geq (\mu + 1,0\sigma)$	Tinggi
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	Sedang
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	Rendah

(Sumber: Saifuddin Aswar, Skala Psikologi).<sup>16</sup>

<sup>16</sup>Saifuddin Aswar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Cet. II, Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2012), h.149

Keterangan :

$\mu$  = mean (rata-rata)

$\sigma$  = standar deviasi.<sup>17</sup>

## 2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan/pengaruh antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan tersebut dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai  $r$  dengan rumus korelasi *product-moment* dengan deviasi:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \dots\dots^{18}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$\sum xy$  = jumlah hasil kali skor X dengan skor Y yang berpasangan

$\sum x^2$  = jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum y^2$  = jumlah skor yang di kaudratkan dalam sebaran Y

---

<sup>17</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), h. 149.

<sup>18</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, h. 255.

## b. Kategori Korelasi

Tabel 3.4

**Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.<sup>19</sup>**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

c. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi.<sup>20</sup>

d. Uji signifikansi dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ 

<sup>19</sup>Ridwan, *Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, h. 98.

<sup>20</sup>Ridwan, *Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. h. 228.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Tujuan akhir dari setiap penelitian adalah hasil temuan atau sekaligus sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, seperti yang telah dikemukakan bahwa dalam penelitian ini ada tiga rumusan masalah. Pada rumusan masalah 1 dan 2 akan dijawab dengan menggunakan analisis deskriptif, sedangkan pada rumusan masalah ke 3 akan dijawab dengan menggunakan analisis inferensial sekaligus akan menjawab hipotesis yang telah ditetapkan.

Mengacu kepada hasil penelitian yang telah dilakukan kepada pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar yang berjumlah 43 pegawai, maka hasil tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

#### **1. Motivasi Kerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

Motivasi dalam bekerja merupakan faktor yang mendorong seseorang yang berasal dari dalam diri pegawai maupun faktor yang berasal dari luar diri yang dapat mempengaruhi seseorang. Mengacu kepada hasil penelitian terhadap pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tentang motivasi kerjanya, maka hal tersebut sejalan dengan indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan data yang terkumpul dari 43 responden tentang motivasi kerja di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, dihasilkan rangkuman data sebagai berikut:



Tabel 4.1

**Skor Motivasi Kerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

<b>No.</b>	<b>Responden</b>	<b>Skor</b>
1.	R1	103
2.	R2	101
3.	R3	96
4.	R4	112
5.	R5	112
6.	R6	112
7.	R7	109
8.	R8	103
9.	R9	107
10.	R10	112
11.	R11	99
12.	R12	101
13.	R13	99
14.	R14	116
15.	R15	113
16.	R16	107
<b>17.</b>	<b>R17</b>	<b>130</b>

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
18.	R18	109
19.	R19	102
<b>20.</b>	<b>R20</b>	<b>95</b>
21.	R21	129
22.	R22	99
23.	R23	105
24.	R24	121
25.	R25	118
26.	R26	109
27.	R27	102
28.	R28	114
29.	R29	102
30.	R30	107
31.	R31	119
32.	R32	96
33.	R33	96
34.	R34	105
35.	R35	116
36.	R36	113
37.	R37	121

1	2	3
38.	R38	113
39.	R39	107
40.	R40	108
41.	R41	104
42.	R42	99
43.	R43	110
<b>Jumlah</b>		<b>4651</b>

Berdasarkan hasil tabel di atas didapatkan skor tertinggi yang digunakan = 130, dan skor terendah = 95 dari jumlah sampel (n) = 43. Sehingga data dapat disajikan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menghitung rentang kelas (R)

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$= 130 - 95 = 35$$

- b. Banyak kelas interval

$$K = 1 + 3,3 \log n.$$

$$= 1 + 3,3 \log 43$$

$$= 1 + 3.3 (1.63)$$

$$= 1 + 5.379$$

$$= 6.379$$

$$= 6 \text{ (dibulatkan)}$$

- c. Menghitung panjang kelas interval

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{35}{6} \\
 &= 5.8 \\
 &= 6 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

- d. Membuat tabel distribusi frekuensi relatif

Adapun tabel distribusi frekuensi motivasi kerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dengan rumus sebagai berikut:

$$P (\%) = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Tabel 4.2

**Distribusi Frekuensi Relatif Motivasi Kerja di Fakultas Tarbiyah dan  
Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

Interval Skor	F	f (%)
95-100	8	19 %
101-106	10	23 %
107-112	13	30 %
113-118	7	16 %
119-124	3	7 %
125-130	2	5 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

- e. Menghitung rata-rata (*mean*)

Tabel: 4.3

**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

Interval Skor	F <sub>i</sub>	X <sub>i</sub>	X <sub>i</sub> <sup>2</sup>	F <sub>i</sub> X <sub>i</sub>	F <sub>i</sub> X <sub>i</sub> <sup>2</sup>
95-100	8	97.5	9506.25	780	76050
101-106	10	103.5	10712.25	1035	107122.5
107-112	13	109.5	11990.25	1423.5	155873.25
113-118	7	115.5	13340.25	808.5	93381.75
119-124	3	121.5	14762.25	364.5	44286.75
125-130	2	127.5	16256.25	255	32512.5
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>675</b>	<b>76567.5</b>	<b>4666.5</b>	<b>509226.75</b>

$$\text{Rata-rata } \bar{X} = \frac{\sum f_i X_i}{\sum f_i} = \frac{4666.5}{43} = 108.52 = 109 \text{ (dibulatkan)}$$

- f. Menghitung Standar Deviasi

$$S_D = \sqrt{\frac{\sum f_i X_i^2 - \frac{(\sum f_i X_i)^2}{n}}{n-1}}$$

$$S_D = \sqrt{\frac{509226.75 - \frac{(4666.5)^2}{43}}{43-1}}$$

$$S_D = \sqrt{\frac{509226.75 - \frac{2177622}{43}}{42}}$$



$$S_D = \sqrt{\frac{509226.75 - 506423.72}{42}}$$

$$S_D = \sqrt{\frac{2802.97}{42}}$$

$$S_D = \sqrt{66.73} = 8.16 = 8 \text{ (dibulatkan)}$$

g. Kategorisasi Motivasi Kerja

Angket penelitian ini berjumlah 35 item soal dengan 4 alternatif jawaban, dan 4 kriteria penilaian, sehingga diperoleh rentangan skor 95 sampai 130. Data ini diperoleh dari 43 pegawai yaitu PNS dan honorer yang menjadi responden.

Berdasarkan data skor motivasi kerja di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, skor terendah 95 dan skor tertinggi 130, dengan *mean* sebesar 109, standar deviasi sebesar 8. Hasil perhitungan statistik deskripsi dikorelasi menjadi skala 3.

Untuk mengetahui kategori motivasi kerja di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, dapat diketahui dengan mengkategorikan skor responden. Adapun interval penilaian motivasi kerja di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, yang digolongkan ke dalam 3 (tiga) kategori, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$1) x < (\mu - 1,0 \sigma) \text{ Rendah}$$

$$x < 109 - 1,0 (8)$$

$$x < 109 - 8$$

$$x < 101$$

2)  $(\mu - 1,0 \sigma) \leq x < (\mu + 1,0 \sigma)$  *Sedang*

$$109 - 1,0 (8) \leq x < 109 + 1,0 (8)$$

$$1089 - 8 \leq x < 109 + 8$$

$$101 \leq x < 117$$

3)  $x \geq (\mu + 1,0\sigma)$  *Tinggi*

$$x \geq 109 + 1,0 (8)$$

$$x \geq 109 + 8$$

$$x \geq 117$$

Tabel 4.4

**Kategorisasi Motivasi Kerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan  
Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Kategori	Persentase
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X < 101$	8	Rendah	19 %
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	$101 \leq X < 117$	29	Sedang	67 %
$X \geq (\mu + 1,0\sigma)$	$X \geq 117$	6	Tinggi	14 %
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut, dengan memperhatikan 43 pegawai sebagai sampel, 8 atau 19% pegawai berada dalam kategori rendah, 29 atau 67% pegawai yang berada dalam kategori sedang, sedangkan 6 atau 14% berada dalam kategori tinggi. Maka hal tersebut menggambarkan bahwa, motivasi kerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar berada dalam kategori sedang yakni 67%.

## 2. Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Mengacu kepada hasil penelitian terhadap pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tentang kinerjanya, maka hal tersebut sejalan dengan indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan data yang terkumpul dari 43 responden tentang motivasi kerja di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, dihasilkan rangkuman data sebagai berikut:

Tabel 4.5

### Skor Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

No.	Responden	Skor
1.	R1	101
2.	R2	113
3.	R3	91
4.	R4	120
5.	R5	96

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
6.	R6	110
7.	R7	112
8.	R8	106
9.	R9	114
10.	R10	108
11.	R11	105
12.	R12	95
13.	R13	107
14.	R14	112
15.	R15	121
<b>16.</b>	<b>R16</b>	<b>89</b>
<b>17.</b>	<b>R17</b>	<b>130</b>
18.	R18	107
19.	R19	95
20.	R20	95
21.	R21	106
22.	R22	94
23.	R23	89
24.	R24	111
25.	R25	101

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
26.	R26	106
27.	R27	100
28.	R28	105
29.	R29	103
30.	R30	109
31.	R31	115
32.	R32	98
33.	R33	97
34.	R34	101
35.	R35	104
36.	R36	109
37.	R37	118
38.	R38	105
39.	R39	108
40.	R40	113
41.	R41	107
42.	R42	103
43.	R43	101
<b>Jumlah</b>		<b>4530</b>



Berdasarkan hasil tabel di atas didapatkan skor tertinggi yang digunakan = 130, dan skor terendah = 89 dari jumlah sampel ( $n$ ) = 43. Sehingga data dapat disajikan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menghitung rentang kelas ( $R$ )

$$\begin{aligned} R &= \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah} \\ &= 130 - 89 = 41 \end{aligned}$$

- b. Banyak kelas interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 43 \\ &= 1 + 3.3 (1.63) \\ &= 1 + 5.379 \\ &= 6.379 \\ &= 6 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

- c. Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{41}{6} \\ &= 6.8 \\ &= 7 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

d. Membuat distribusi frekuensi relatif

Adapun tabel distribusi frekuensi kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dengan rumus sebagai berikut:

$$P (\%) = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Tabel 4.6

**Distribusi Frekuensi Relatif Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

Interval Skor	F	f (%)
89-94	4	9.3 %
95-100	7	16.2 %
101-106	13	30.2 %
107-112	11	25 %
113-118	5	12 %
119-124	2	5 %
125-130	1	2.3 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

- e. Menghitung rata-rata (*mean*)

Tabel 4.7

**Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan  
Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

Interval Skor	F <sub>i</sub>	X <sub>i</sub>	X <sub>i</sub> <sup>2</sup>	F <sub>i</sub> .X <sub>i</sub>	F <sub>i</sub> .X <sub>i</sub> <sup>2</sup>
89-94	4	91.5	8372.25	366	33489
95-100	7	97.5	9506.25	682.5	66543.75
101-106	13	103.5	10712.25	1345.5	139259.25
107-112	11	109.5	11990.25	1204.5	131892.75
113-118	5	115.5	13340.25	577.5	66701.25
119-124	2	121.5	14762.25	243	29524.5
125-130	1	127.5	16256.25	127.5	16256.25
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>766.5</b>	<b>84939.75</b>	<b>4546.5</b>	<b>483666.75</b>

$$\text{Rata-rata } \bar{X} = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i} = \frac{4546.5}{43} = 105.73 = 106 \text{ (dibulatkan)}$$

- f. Menghitung Standar Deviasi

$$S_D = \sqrt{\frac{\sum f_i x_i^2 - \frac{(\sum f_i x_i)^2}{n}}{n-1}}$$

$$S_D = \sqrt{\frac{483666.75 - \frac{(4546.5)^2}{43}}{43-1}}$$

$$S_D = \sqrt{\frac{483666.75 - 480713.02}{42}}$$

$$S_D = \sqrt{\frac{2953.73}{42}}$$

$$S_D = \sqrt{70.32}$$

$$= 8.38 = 8 \text{ (dibulatkan)}$$

#### h. Kategorisasi Motivasi Kerja

Angket penelitian ini berjumlah 35 item soal dengan 4 alternatif jawaban, dan 4 kriteria penilaian, sehingga diperoleh rentangan skor 89 sampai 130. Data ini diperoleh dari 43 pegawai yaitu PNS dan honorer yang menjadi responden.

Berdasarkan data skor kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, skor terendah 89 dan skor tertinggi 130, dengan *mean* sebesar 106, standar deviasi sebesar 8. Hasil perhitungan statistik deskripsi dikorelasi menjadi skala 3.

Untuk mengetahui kategori kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, dapat diketahui dengan mengkategorikan skor responden. Adapun interval penilaian kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, yang digolongkan ke dalam 3 (tiga) kategori, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$1) x < (\mu - 1,0 \sigma) \text{ Rendah}$$

$$x < 106 - 1,0 (8)$$

$$x < 106 - 8$$

$$x < 98$$

2)  $(\mu - 1,0 \sigma) \leq x < (\mu + 1,0 \sigma)$  *Sedang*

$$106 - 1,0 (8) \leq x < 106 + 1,0 (8)$$

$$106 - 8 \leq x < 106 + 8$$

$$98 \leq x < 114$$

3)  $x \geq (\mu + 1,0\sigma)$  *Tinggi*

$$x \geq 106 + 1,0 (8)$$

$$x \geq 106 + 8$$

$$x \geq 114$$

Tabel 4.8

**Kategorisasi Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Kategori	Persentase
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X < 98$	9	Rendah	21%
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	$98 \leq X < 114$	28	Sedang	65%
$X \geq (\mu + 1,0\sigma)$	$X \geq 114$	6	Tinggi	14%
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tersebut, dengan memperhatikan 43 pegawai sebagai sampel, 9 atau 21% pegawai berada dalam kategori rendah, 28 atau 65% pegawai berada dalam kategori sedang, dan 6 atau 14% pegawai yang berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan bahwa, kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar berada dalam kategori sedang yakni 65%.



### 3. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio. Berikut ini dikemukakan rumus yang paling sederhana yang dapat digunakan untuk menghitung koefisien korelasi.

Hasil analisis data hasil penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas tarbiyah dan Keguruan UIN alauddin Makassar sebagaimana yang tertera dalam tabel skor rata-rata hasil penelitian di atas. Adapun hipotesis penelitian yang diujikan dalam penelitian ini berbunyi: "ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar". Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membuat Tabel Penolong

Tabel 4.9

**Tabel Penolong untuk Mencari Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar**

No.	X	Y	$x^2$	$y^2$	XY
R1	103	101	10609	10201	10403
R2	101	113	10201	12769	11413

1	2	3	4	5	6
R3	96	91	9216	8281	8736
R4	112	120	12544	14400	13440
R5	112	96	12544	9216	10752
R6	112	110	12544	12100	12320
R7	109	112	11881	12544	12208
R8	103	106	10609	11236	10918
R9	107	114	11449	12996	12198
R10	112	108	12544	11664	12096
R11	99	105	9801	11025	10395
R12	101	95	10201	9025	9595
R13	99	107	9801	11449	10593
R14	116	112	13456	12544	12992
R15	113	121	12769	14641	13673
R16	107	89	11449	7921	9523
R17	130	130	16900	16900	16900
R18	109	107	11881	11449	11663
R19	102	95	10404	9025	9690
R20	95	95	9025	9025	9025
R21	129	106	16641	11236	13674
R22	99	94	9801	8836	9306

1	2	3	4	5	6
R23	105	89	11025	7921	9345
R24	121	111	14641	12321	13431
R25	118	101	13924	10201	11918
R26	109	106	11881	11236	11554
R27	102	100	10404	10000	10200
R28	114	105	12996	11025	11970
R29	102	103	10404	10609	10506
R30	107	109	11449	11881	11663
R31	119	115	14161	13225	13685
R32	96	98	9216	9604	9408
R33	96	97	9216	9409	9312
R34	105	101	11025	10201	10605
R35	116	104	13456	10816	12064
R36	113	109	12769	11881	12317
R37	121	118	14641	13924	14278
R38	113	105	12769	11025	11865
R39	107	108	11449	11664	11556
R40	108	113	11664	12769	12204
R41	104	107	10816	11449	11128
R42	99	103	9801	10609	10197

1	2	3	4	5	6
R43	10	101	12100	10201	11110
<b>Jumlah</b>	<b><math>\Sigma x = 4651</math></b>	<b><math>\Sigma y = 4530</math></b>			
<b>Total</b>			<b>506077</b>	<b>480454</b>	<b>491829</b>

b. Menghitung Nilai r

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}} \\
 &= \frac{491829}{\sqrt{(506077)(480454)}} \\
 &= \frac{491829}{\sqrt{243146718958}} \\
 &= \frac{491829}{493099.09} \\
 &= 0.997
 \end{aligned}$$

c. Kategori Korelasi

Tabel 4.10

### Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Dari hasil perhitungan dan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan sangat kuat sebesar 0,997 antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

d. Korelasi Determinasi ( $r^2$ )

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= 0.997^2 \times 100\% \\ &= 0.994009 \times 100\% \\ &= 99\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil di atas, maka motivasi kerja memberi kontribusi 99% kepada kinerja pegawai dan sisanya 1% adalah faktor lain yang tidak sempat diteliti.

e. Taraf Signifikansi yaitu  $\alpha = 0,05$

Untuk menguji signifikansi hasil pengaruh yang diperoleh dari korelasi *product-moment* tersebut, maka kriteria pengujian signifikansi sebagai berikut:

$H_a$  : Tidak signifikan

$H_0$  : Signifikan

Jika : -  $r_{tabel} \leq r_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau korelasinya tidak signifikan. Dan jika  $r_{tabel} \geq r_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau korelasinya signifikan. Dengan demikian, dari tabel untuk taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 43$ , dari tabel r kritis *Pearson* dihasilkan nilai  $r_{tabel} = 0,301$  dan  $r_{hitung} = 0,997$ . Ternyata  $0,301 \leq 0,997$ , maka disimpulkan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN



Alauddin Makassar adalah positif dan signifikan dengan kategori sangat kuat sebesar 99% sedangkan 1% dipengaruhi oleh faktor atau kriteria lain yang tidak sempat diteliti oleh peneliti.

## **B. Pembahasan**

Hasil analisis deskriptif motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden menilai motivasi kerja masih rendah dengan memiliki persentase sebesar 19%, sebanyak 29 responden menilai motivasi kerja pegawai berada pada kategori sedang dengan persentase 67%, selanjutnya sebanyak 6 responden menilai motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan persentase 14%. Adapun hasil analisis deskriptif kinerja pegawai menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden menilai kinerja pegawai masih rendah dengan persentase sebesar 21%, selanjutnya sebanyak 28 responden menilai kinerja pegawai berada pada kategori sedang dengan persentase 65% dan 6 responden lainnya menilai kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan persentase 14%.

Motivasi merupakan salah satu usaha yang dilakukan sehingga seseorang ingin melakukan sesuatu. Dan apabila dikaitkan dengan bekerja maka motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan daya penggerak atau pendorong untuk bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan.

Secara umum sumber motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri manusia (internal) dan motivasi yang berasal dari luar diri manusia (eksternal). Motivasi internal berupa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan

menentang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, dan mengutamakan perasaan dari apa yang dikerjakan. Adapun motivasi eksternal yaitu: selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh intensif, dan bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan pimpinan.

Motivasi kerja seseorang dapat bersifat proaktif atau reaktif. Pada motivasi kerja yang bersifat proaktif seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuannya. Sebaliknya, motivasi yang bersifat reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya.

Pada teori motivasi *Higieni* yang intinya terletak pada pemahaman dua sumber motivasi, yaitu yang bersumber dari dalam diri pegawai yang bersangkutan yang mendatangkan kepuasan baginya dan yang bersumber dari organisasi/lembaga yang berperan sebagai pengaman agar pegawai mentaati berbagai ketentuan yang berlaku dalam suatu lembaga.<sup>1</sup>

Dengan demikian, pimpinan penting dalam memberikan fasilitas kepada organisasi dan memperhatikan kebutuhan individu yang akan mendukung kelancaran dalam bekerja sehingga dapat berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain dalam memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Sebagai pegawai yang berperan penting dalam suatu lembaga pendidikan harus memiliki kesadaran dalam dirinya untuk memotivasi

---

<sup>1</sup>Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*, h. 17.

dirinya dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai terutama memajukan pendidikan di Indonesia.

Selain itu, lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan berbagai serangkaian asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>2</sup>

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

---

<sup>2</sup><http://seorangfilsufmuda.blogspot.co.id/2014/12/kriteria-penilaian-kinerja.html>.

Sebagaimana dikemukakan oleh Munandar dalam buku Eka Suhartini menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja (prestasi kerja) karena kinerja merupakan hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang.<sup>3</sup>

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai sehingga tujuan yang ditentukan dapat tercapai. Teori tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan yaitu korelasi antara motivasi kerja di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang (70%) mengakibatkan kinerja pegawai berada pada kategori sedang yaitu (78%).

Adapun hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa nilai nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,997. Jika dikonsultasikan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi maka menunjukkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Karena motivasi kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja, hubungan antara keduanya berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

---

<sup>3</sup>Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*, h.16.

Adapun besar hubungan variabel X dengan Y adalah  $0,997^2 \times 100\% = 99\%$ , sedangkan sisanya 1% ditentukan oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja ataupun faktor atau kriteria lain yang tidak sempat diteliti.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan di sub-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, yang dilihat dari hasil penilaian 43 responden tentang motivasi internal dan eksternal yang diberikan kepada pegawai berada dalam kategori sedang berada dalam kategori sedang, yakni 67%. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dengan indikator tersebut di atas sudah cukup.
2. Kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, yang dilihat dari hasil penilaian 43 responden tentang: Kualitas (*Quality*), kuantitas (*Quantity*), ketepatan waktu (*Timeliness*), efektifitas (*Cost effectiveness*), dan kemandirian berada pada kategori sedang, yakni 65%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dengan indikator tersebut di atas sudah cukup.
3. Berdasarkan data yang diperoleh hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat sebesar 99% sedangkan sisanya 1% ditentukan oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, ataupun faktor atau kriteria lainnya.



## **B. *Implikasi Penelitian***

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka peneliti mengemukakan implikasi dari penelitian ini sesuai dengan data menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai sangat kuat. Oleh karena itu, apabila motivasi kerja rendah maka kinerja pun akan rendah meskipun kemampuannya tinggi dan baik. Begitupun sebaliknya bila motivasi kerjanya tinggi maka kinerja pun akan tinggi dengan didukung kemampuan yang tinggi dan baik. Sehingga diharapkan kepada pimpinan untuk senantiasa memberikan motivasi dan memperhatikan kebutuhan dari pegawainya. Kepada seluruh pegawai diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja dari diri sendiri dan kinerjanya yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan agar tujuan dalam meningkatkan lembaga dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Selain itu, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dapat menjadi teladan bagi fakultas lain di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Asman Ali. “*Hubungan Antara Motivasi Dalam Memilih Jurusan IPA Dengan Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Biologi Kelas XI SMA Negeri 1 Poleang Kabupaten Bombana*”, *Skripsi* ( Makassar : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Negeri Alauddin Makassar, 2015), h. 73-74.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Cet.XII, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Arsyad, Azhar, dkk. *Buku Daras, Pengantar Manajemen 2*. Makassar : Alauddin University Press, 2006.
- Astrini, Resky. “Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar”. *Skripsi* (Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, 2012), h. 41. <https://core.ac.uk/download/pdf/25486961.pdf>.
- Aswar, Saifuddin. *Penyusunan Skala Psikologi*. Cet. II; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*. Yogyakarta: BPFE, 1987.
- Daryanto, Tutik Rachmawati. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya* Cet. I; Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Gozali, Nasehudin, Toto Syatori dan Nanang. *Metode Penelitian Kuntitatif*. Cet.I; Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Handoko, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. BPFE UGM; Yogyakarta: 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Herlambang, Susatyo, *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Cet. I; Yogyakarta: Goisyeng Publising, 2013.
- <http://definisiahli.blogspot.co.id/2013/05/definisi-indikator-kinerja-menurutahli.html>.  
Diakses pada tanggal 11 Februari 2017 pukul 10.50 WITA.

<http://definisiahli.blogspot.co.id/2013/05/definisi-indikator-kinerja-menurut-ahli.html>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2017 pukul 10.50 WITA.

<http://kabar-pendidikan.blogspot.co.id/2011/04/teori-motivasi.html> di akses pada tanggal 12 Maret 2017 pukul 21.05.

<http://kabar-pendidikan.blogspot.com/2011/04/teori-motivasi.html> di akses 12 Maret 2017 pukul 21.00 WITA.

<http://www.e-jurnal.com/2014/03/indikator-motivasi-kerja.html>, (Diakses pada 3 Maret 2017)

<http://www.risalahislam.com/2014/02/manusia-terbaik-paling-bermanfaat-ramah.html?m=1>. Di akses pukul 17.47 WITA, 16 maret 2017.

<http://www.risalahislam.com/2014/02/manusia-terbaik-paling-bermanfaat-ramah.html?m=1>. Di akses pukul 17.47 WITA, 16 maret 2017.

Kadarisman, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. I; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2012.

Kasnadi, dan Nia Siti Sunariah. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif: Bacaan Wajib Bagi Peneliti, Guru, dan Mahasiswa Program S1, dan S2 di lingkungan pendidikan*. Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2013.

Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Sukses Publishing, 2012.

Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cet. III; Jakarta: Tiga Serangkai, 2005.

Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. II; bandung: Alfabeta, 2012.

Pasal 2 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2015, revisi atas Peraturan Nasional. Pemerintah No. 19 tahun 2005.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi*. Pasal 69 ayat 1.UU Sisdiknas No. 20, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika, 2003.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Cet. I; Jakarta: BP Panca Usaha,2003.

- Ridwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadayana dan Sarwanto. Cet. II; Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996.
- Rosidah, Sulistiyani, Ambar Teguh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Saefullah, U. *Manajemen Pendidikan Islam*. Cet. I; Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Sari, Aida Rahmita, “Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta”, *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.
- Satrianegara ,M. Fais, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1995.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cet. VI; Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suharti, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Suhartini, Eka. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Sukadi. “Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan”, *Tesis*, Surakarta : Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri, 2016, h. 96.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosda, 2003.
- Supardi, *Kinerja Guru*. Cet. II; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Supratikno, Hendrawan, dkk. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Cet. I; Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Syarifuddin, Tatang. *Landasan Pendidikan*. Jakarta: Departemen Agama, 2009.

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Pedoman Karya Tulis Ilmiah, Makalah, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Laporan Penelitian*. Makassar; Alauddin Press, 2013.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi III. Cet. II; Jakarta: 2010.

Wenty, Cici Syafri. “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol. 3 no. 2 (2015) h. 941. (Diakses 3 Maret 2017).

Wibowo. *Manajemen Kinerja*.

Widoyoko, S. Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Cet, III; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Yusmiar, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Cet. 1; Makassar: Alauddin University Press, 2014.



# LAMPIRAN





**LAMPIRAN 1****Kisi-Kisi Motivasi Kerja (X)**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>
X (Motivasi Kerja)	Motivasi Internal	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	1. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan. 2. Pekerjaan saya adakalanya diselesaikan oleh orang lain. 3. Saya tidak pernah dapat menyelesaikan pekerjaan sampai akhir 4. Saya tidak suka jika ada teman yang mengerjakan pekerjaan saya.
		2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	5. Saya mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu 6. Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya. 7. Saya kadang-kadang menyisahkan pekerjaan dalam laci meja

		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	<p>8. Saya terdorong dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor</p> <p>9. Pekerjaan yang diberikan mengandung tantangan, itu membuat saya termotivasi dalam bekerja</p> <p>10. Saya tidak termotivasi bekerja jika pekerjaannya terlalu mudah</p>
		4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	<p>11. Saya mendapatkan kesejahteraan dari pimpinan atas hasil pekerjaan</p> <p>12. Pimpinan memberikan penghargaan terhadap hasil pekerjaan saya</p>
		5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	<p>13. Saya senang melakukan tugas-tugas sosial, baik dilingkungan kantor maupun masyarakat</p> <p>14. Saya lebih suka membaca koran atau main HP daripada</p>

			<p>membantu pekerjaan teman</p> <p>15. Saya tidak peduli terhadap pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan saya</p>
		6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	16. Saya senantiasa berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dengan baik
		7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	<p>17. Dalam melakukan pekerjaan saya selalu beorientasi pada keberhasilan</p> <p>18. Keberhasilan atau prestasi akan tercapai jika kita dekat dengan pimpinan</p>
	Motivasi Eksternal	8. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	<p>19. Saya banyak mengharapkan gaji dan honor untuk kepentingan pribadi</p> <p>20. Tambahan pendapatan diluar gaji dibagikan secara merata</p> <p>21. Dengan keterampilan yang saya miliki,</p>

			<p>kesempatan mendapat penghasilan tambahan terbuka luas</p> <p>22. Saya tidak dilarang pimpinan untuk mencari tambahan penghasilan diluar, asal pekerjaan saya selesai</p> <p>23. Honor/gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya (honor lebih kecil)</p> <p>24. Honor/gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tenaga yang saya keluarkan</p>
		<p>9. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya</p>	<p>25. Saya merasa senang ketika mendapat pujian dari pimpinan atas pekerjaan yang telah saya lakukan.</p> <p>26. Pada saat rapat, pimpinan memberi kesempatan pada saya untuk mengeluarkan pendapat</p> <p>27. Saya bebas mendiskusikan</p>

			<p>masukan/ide ketika mendiskusikan pekerjaan</p> <p>28. Saya cenderung mengkritik cara kerja yang tidak sesuai dengan pendapat saya</p> <p>29. Saya menolak orang yang ingin memaksakan pendapatnya kepada saya</p>
		<p>10. Pekerjaan dengan harapan ingin memperoleh inisiatif</p>	<p>30. Untuk memperoleh hasil yang baik, pimpinan harus memperhatikan kebutuhan bawahannya</p> <p>31. Inisiatif saya dalam suatu pekerjaan selalu tidak dihargai pimpinan</p> <p>32. Hasil keputusan yang sudah disepakati saya laksanakan</p>
		<p>11. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan</p>	<p>33. Keterbukaan di antara teman-teman kerja dapat memperlancar pekerjaan</p> <p>34. Untuk menciptakan dan memelihara hubungan, baik antara pimpinan dan pegawai lain maka perlu</p>

			<p>ada pertemuan</p> <p>35. Kerja sama yang baik di antara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras dan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan</p>
--	--	--	---



**Kisi-Kisi Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>
Y (Kinerja Pegawai/Tenaga Kependidikan)	Kualitas	1. Mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tujuan	1. Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh pimpinan 2. Terkadang mutu pekerjaan yang saya hasilkan tidak sesuai dengan tujuan.
		2. Mengikuti pendidikan dan pelatihan	3. Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) saya 4. Tanpa pendidikan dan pelatihan saya bisa meningkatkan prestasi kerja saya
		3. Mempunyai pengalaman dalam pekerjaan	5. Pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan kinerja saya 6. Dengan pengalaman yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang

			<p>di kerjakan.</p> <p>7. Saya dapat mengurangi tingkat kesalahan melalui pengalaman pekerjaan</p> <p>8. Saya mudah memahami pekerjaan dengan mempunyai pengalaman dalam bekerja</p>
Kuantitas	4. Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	9. Tingkat pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh pimpinan	10. Dalam melakukan pekerjaan saya tidak mengetahui hasil standarnya dengan jelas
	5. Pencapaian hasil kerja lebih banyak dari sebelumnya	11. Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan	12. Pencapaian hasil kerja saya terkadang menurun karena kesehatan saya terganggu
			13. Saya terkadang mendapat teguran dan

			kritikan terhadap hasil kerja saya
	Ketepatan waktu	6. Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kantor	14. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 15. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan. 16. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh kantor
		7. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang lalu	17. Saya menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan 18. Saya menginginkan pekerjaan saya lebih efektif dan efisien 19. Saya lebih lambat menyelesaikan pekerjaan saya daripada waktu kemarin
	Efektifitas	8. Menyelesaikan pekerjaan secara	20. Saya mampu menyelesaikan beberapa

		cepat, tepat, hemat tenaga dan biaya	<p>tugas dalam kurun waktu yang cukup singkat</p> <p>21. Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil oleh pimpinan</p> <p>22. Untuk menghemat tenaga, saya meminta bantuan kepada teman untuk menyelesaikan pekerjaan</p> <p>23. Dengan mendapatkan arahan dari pimpinan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat</p> <p>24. Saya terkadang menggunakan uang pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan saya</p> <p>25. Hasil pekerjaan saya terkadang tidak tepat karena kurangnya sarana</p>
--	--	--	---

	Kemandirian	9. Menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan	26. <i>Skill</i> yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan 27. Saya dapat menggunakan fasilitas kantor dengan baik 28. Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang tidak saya ketahui
		10. Memiliki tanggungjawab dan disiplin	29. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal 30. Kehadiran tepat waktu dapat membuat saya lebih disiplin bekerja 31. Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu 32. Saya terkadang malas menyelesaikan pekerjaan saya

		<p>11. Memiliki inisiatif dan kreatif</p>	<p>33. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin.</p> <p>34. Saya memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan masalah terhadap pekerjaan saya</p> <p>35. Saya selalu memberikan gagasan yang kreatif untuk pekerjaan di kantor</p>
--	--	---	---



**LAMPIRAN 2****ANGKET****Judul Skripsi :****HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
PEGAWAI DI FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN****A. Pendahuluan**

Demi keabsahan dan keakuratan penelitian ini, maka sangat diharapkan kepada responden dapat memberikan jawaban yang objectiv terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam angket/kuisisioner ini.

Jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi penelitian ini. Oleh sebab itu atas kesediaan saudara saya ucapkan banyak terima kasih.

**B. Identitas Responden**

- Nama : \_\_\_\_\_
- Status : PNS/Non PNS/Honorar
- NIP \_\_\_\_\_
- Pangkat/golongan : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin : L/P
- Pendidikan terakhir : \_\_\_\_\_
- Hari/tanggal : ....., 2017

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut kemudian berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban sesuai dengan keadaan, pengalaman dan pengamatan anda yang sesungguhnya.
2. Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang tersedia pada setiap item angket di bawah ini. Untuk jawaban skala SS, S, KS, dan TS.

Keterangan:

SS = Bila anda merasa pernyataan yang diajukan Sangat Sesuai

S = Bila anda merasa pernyataan yang diajukan Sesuai

KS = Bila anda merasa pernyataan yang diajukan Kurang Sesuai

TS = Bila anda merasa pernyataan yang diajukan Tidak Sesuai

3. Kerahasiaan dalam pengisian angket ini akan saya jaga dengan sebaik-baiknya
4. Atas partisipasi dan kesediaannya dalam pengisian angket ini saya ucapkan banyak terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

### 1. Skala Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan yang diberikan				
2.	Pekerjaan saya adakalanya diselesaikan oleh orang lain				
3.	Saya tidak pernah dapat menyelesaikan pekerjaan sampai akhir jam kerja				
4.	Merasa tidak suka jika ada teman yang mengerjakan pekerjaan saya				
5.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu				
6.	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaan sampai pada penyelesaiannya				
7.	Saya kadang-kadang menyisakan pekerjaan sampai jam kerja berakhir				
8.	Saya terdorong dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan				
9.	Pekerjaan yang diberikan mengandung tantangan, itu membuat saya termotivasi dalam bekerja				
10.	Saya tidak termotivasi bekerja jika pekerjaannya terlalu mudah				
11.	Saya mendapatkan kesejahteraan dari pimpinan atas hasil pekerjaan				
12.	Terkadang pimpinan memarahi/menegur saya ketika hasil pekerjaan tidak sesuai yang diinginkan				
13.	Saya senang melakukan tugas-tugas sosial, baik dilingkungan kantor maupun masyarakat				
14.	Saya lebih suka membaca koran atau main HP daripada membantu pekerjaan teman				
15.	Saya tidak peduli terhadap pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan saya				
16.	Saya senantiasa berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dengan baik				
17.	Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu beorientasi pada keberhasilan				

18.	Keberhasilan atau prestasi akan tercapai jika kita dekat dengan pimpinan				
19.	Saya banyak mengharapkan gaji dan honor untuk kepentingan pribadi				
20.	Tambahan pendapatan di luar gaji diberikan secara merata				
21.	Dengan keterampilan yang saya miliki, kesempatan mendapat penghasilan tambahan terbuka luas				
22.	Saya tidak dilarang pimpinan untuk mencari tambahan penghasilan diluar, asal pekerjaan saya selesai				
23.	Honor/gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan (honor lebih kecil)				
24.	Honor/gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan				
25.	Saya merasa senang ketika mendapat pujian dari pimpinan atas pekerjaan yang telah dilakukan				
26.	Pada saat rapat, pimpinan memberi kesempatan pada saya untuk mengeluarkan pendapat				
27.	Saya bebas memberi masukan/ide ketika mendiskusikan pekerjaan				
28.	Saya cenderung mengkritik cara kerja teman yang tidak sesuai dengan pendapat saya				
29.	Saya menolak orang yang ingin memaksakan pendapatnya kepada saya				
30.	Untuk memperoleh hasil yang baik, pimpinan harus memperhatikan kebutuhan bawahannya				
31.	Inisiatif saya dalam suatu pekerjaan selalu tidak dihargai pimpinan				
32.	Hasil keputusan yang sudah disepakati saya laksanakan				
33.	Keterbukaan di antara teman-teman kerja dapat memperlancar pekerjaan				
34.	Untuk menciptakan dan memelihara hubungan baik maka pimpinan dan pegawai lain perlu ada pertemuan				
35.	Kerja sama yang baik di antara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras dan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan				

## 2. Skala Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh pimpinan				
2.	Terkadang mutu pekerjaan yang saya hasilkan tidak sesuai dengan tujuan				
3.	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja)				
4.	Tanpa pendidikan dan pelatihan, saya bisa meningkatkan prestasi kerja				
5.	Pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan kinerja saya				
6.	Dengan pengalaman yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakan				
7.	Saya dapat mengurangi tingkat kesalahan melalui pengalaman pekerjaan				
8.	Saya mudah memahami pekerjaan dengan memiliki pengalaman dalam bekerja				
9.	Tingkat pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh pimpinan				
10.	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak mengetahui hasil standarnya dengan jelas				
11.	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan				
12.	Pencapaian hasil kerja saya terkadang menurun karena kesehatan terganggu				
13.	Terkadang mendapat teguran dan kritikan terhadap hasil kerja saya				
14.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
15.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan				
16.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh pimpinan				
17.	Saya menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan				

18.	Saya menginginkan pekerjaan berjalan lebih efektif dan efisien				
19.	Saya lebih lambat menyelesaikan pekerjaan daripada waktu kemarin				
20.	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam kurun waktu yang cukup singkat				
21.	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil oleh pimpinan				
22.	Untuk menghemat tenaga, saya minta bantuan kepada teman untuk menyelesaikan pekerjaan				
23.	Dengan mendapatkan arahan dari pimpinan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat				
24.	Terkadang menggunakan uang pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
25.	Hasil pekerjaan saya terkadang tidak tepat waktu karena kurangnya sarana				
26.	<i>Skill</i> yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
27.	Saya dapat menggunakan fasilitas kantor dengan baik				
28.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang tidak diketahui				
29.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab untuk mencapai hasil yang maksimal				
30.	Kehadiran tepat waktu dapat membuat saya lebih disiplin bekerja				
31.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
32.	Terkadang malas menyelesaikan pekerjaan saya				
33.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan				
34.	Saya memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan masalah terhadap pekerjaan				
35.	Saya selalu memberikan gagasan yang kreatif untuk pekerjaan di kantor				



**Kritik dan Saran :**

---

---

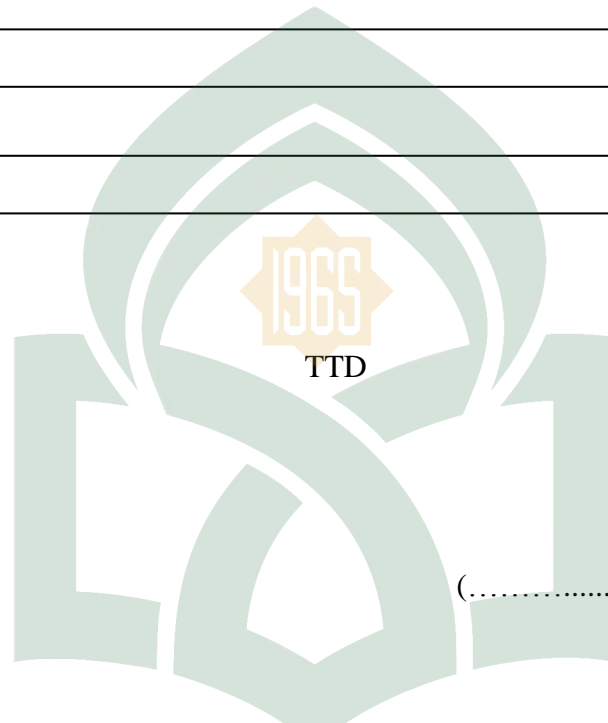
---

---

---

---

---



(.....)

*“JAZAKUMULLAH KHAIRAN KATSIRAN “*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

**LAMPIRAN 3****TABULASI DATA HASIL ANGKET MOTIVASI KERJA**

Responden	Butir Instrumen Motivasi Kerja																																			Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
R1	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	103
R2	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	1	1	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	101
R3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	1	2	3	4	1	1	4	3	3	1	1	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	96
R4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	112
R5	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	1	4	4	1	4	2	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	1	4	4	4	4	112
R6	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	112
R7	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	109
R8	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	103
R9	4	2	4	3	4	4	1	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	107
R10	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	112
R11	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	1	3	2	2	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	99
R12	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	101
R13	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	99
R14	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	116
R15	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	113
R16	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	107
R17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130
R18	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	109
R19	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	102
R20	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	95
R21	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	129
R22	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	99
R23	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	105

R24	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	121			
R25	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	118			
R26	4	2	4	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	2	1	4	4	2	4	3	4	4	2	2	3	4	4	2	1	4	3	4	4	3	2	109		
R27	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	102		
R28	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	114		
R29	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	102		
R30	4	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	1	2	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	107		
R31	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	119			
R32	3	3	4	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	96		
R33	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96		
R34	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	105		
R35	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	116	
R36	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	113			
R37	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	4	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	121		
R38	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	113		
R39	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	107		
R40	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	108			
R41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	104		
R42	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	99		
R43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	110		
TOTAL SKOR																																						4651

**TABULASI DATA HASIL ANGKET KINERJA PEGAWAI**

Responden	Butir Instrumen Kinerja Pegawai																																			Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
R1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	101	
R2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	113	
R3	3	2	2	4	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	91	
R4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	120		
R5	4	1	4	1	3	4	4	3	3	2	4	1	2	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	2	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	4	96	
R6	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	110	
R7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	112	
R8	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	106	
R9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	114
R10	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	108
R11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	105	
R12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	95	
R13	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	107	
R14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	112	
R15	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	121	
R16	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	89	
R17	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
R18	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	107	
R19	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	95	
R20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	95
R21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	106	
R22	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	94	
R23	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	89	
R24	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	2	4	111	

R25	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	1	3	4	3	3	1	3	3	1	2	4	1	4	4	4	4	4	2	3	101		
R26	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	3	4	1	4	4	106		
R27	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	3	3	4	5	3	3	3	3	100			
R28	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	105			
R29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	103			
R30	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	109			
R31	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	115			
R32	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	98			
R33	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	97			
R34	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	101			
R35	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	104			
R36	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	109			
R37	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	118			
R38	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	1	1	3	105			
R39	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	108			
R40	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	113			
R41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	107			
R42	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	103			
R43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	101			
TOTAL SKOR																																						4530

**D**

**O**

**K**

**U**

**M**

**E**

**N**

**T**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**ALA UDDIN**

M A K A S S A R

**S**

**I**





*Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar*



*Taman Fakultas Tarbiyah dan Keguruan*

*UIN Alauddin Makassar*



### *Struktur Organisasi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan*

*UIN Alauddin Makassar*

**UNIVERSITAS**

**MAKALAH**

[illegible]

**KEADAAN RUANG DOSEN, AKADEMIK DAN PERPUSTAKAAN DI FAKULTAS  
TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR**



*RUANG DOSEN*



*RUANG AKADEMIK*



*RUANG PERPUSTAKAAN*



**KEADAAN RUANG JURUSAN DI FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**



*JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*



*JURUSAN PENDIDIKAN BHS. ARAB*



*JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*



*JURUSAN PENDIDIKAN BHS. INGGRIS*



*JURUSAN PENDIDIKAN BIOLOGI*



*JURUSAN PENDIDIKAN MATEMATIKA*



*JURUSAN PENDIDIKAN FISIKA*



*JURUSAN PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAYYAH*



*JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM ANAK USIA DINI*

**PEMBAGIAN ANGKET**





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
M A K A S S A R

N



Hal : *Permohonan Judul Skripsi*

Kepada Yth.  
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Alauddin  
Di-  
Makassar

*Assalamu Alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **NURITA**  
Nim : 20300113017  
Semester : VI (Enam)  
Fak/Jur. : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini mengajukan permohonan judul skripsi sebagai berikut:

1. Strategi Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.
2. Pengaruh Sikap Kepemimpinan dan Keterampilan Ketua Jurusan terhadap Peningkatan Mutu Jurusan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.
3. Hubungan kecerdasan Emosional dan Kinerja Pendidik terhadap Prestasi belajar Mahasiswa Jurusan MPI di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
4. Implementasi Metode PAIKEM Terhadap Keefektifan Proses Pembelajaran Mahasiswa MPI di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.


Dengan ini permohonan ini saya ajukan, atas perhatian dan persetujuan bapak saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Wr. Wb.*

Makassar, 11 April 2016

Mengetahui,  
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Pemohon

  
**Drs. Baharuddin. M.M.**  
Nip. 19680913 199403 1 001

  
**NURITA**  
200300113017

# BLANGKO CEK JUDUL

Nama	Nurita		
NIM	20300113017		
Judul	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah		
Hasil Cek Judul	Sama	Hampir sama	Tidak sama
Nama/NIM	Nirwana		
Judul	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai di SMPN 21 Makassar		
Pengecek Judul	Zulkamain sultan	Paraf	Tanggal
			12/04/2016

ALA UDDIN  
M A K A S S A R

Hal : **Permohonan Judul Skripsi**

Kepada Yth.  
**Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Alauddin Makassar  
Di-

Samata

**Assalamu Alaikum Wr. Wb.**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurita  
Nim : 20300113017  
Semester : VI  
Fak./Jur. : Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini mengajukan permohonan judul skripsi sebagai berikut:

"Hubungan Antara <sup>Gemengat Kerja</sup> Kecerdasan Emosional Dgn Peningkatan Kinerja  
Pegawal di Fakultas Tarbiyah" <sup>UIN Alauddin Makassar</sup>

Dengan permohonan ini saya ajukan, atas perhatian dan persetujuan  
bapak saya

ucapkan terima kasih.

**Wassalamu Alaikum Wr. Wb.**

Samata, 12 April 2016

Mengetahui  
Ketua Jurusan MPI

**Drs. Baharuddin, M.M.**  
NIP : 19661225 199403 01 002

Pemohon,

Nurita  
NIM. 20300113017

Pembimbing :

1. Drs. Suarga, M.P.
2. Drs. H. Syamsul Qamar, M.Thi





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 868720, Fax. (0411) 864923  
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No.36, Samata-Gowa ■ Tlp./Fax. (0411) 882682

NO : 126 / MPI/IV/2016  
HAL : Usul Dosen Pembimbing Skripsi

Samata-Gowa, 15 April 2016

Kepada Yth.

1. Drs. Suarga, M.M. (Sebagai Pembimbing I)
2. Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I. (Sebagai Pembimbing II)

Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan surat permohonan judul skripsi a.n Nurita Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada tanggal 12 April 2016, maka dengan ini kami memohon kesediaan bapak/ibu, saudara(i) untuk menjadi dosen pembimbing pada mahasiswa tersebut. Adapun judul skripsi adalah sebagai berikut :

**"Hubungan Antara Semangat Kerja dengan Peningkatan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar"**

NO	PEMBIMBING	BERSEDIA	TIDAK BERSEDIA	KET
1	Drs. Suarga, M.M.	<i>[Signature]</i> 13/4/16		
2	Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I.	<i>[Signature]</i> 18/04.2016		

Demikian atas kesediaan bapak/ibu, saudara(i) kami ucapkan terima kasih

a.n Dekan  
Ketua Jurusan,

*[Signature]*  
**Drs. Baharuddin, M.M.**  
NIP. 19661225 199403 01 002



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
**JURUSAN MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 868720, Fax. (0411) 864923  
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No.36, Samata-Gowa ■ Tlp./Fax. (0411) 882682

NO : 168 /MPI/IV/2016

Samata-Gowa, 21 April 2016

Lampiran :

HAL : Permohonan Pengesahan Judul Skripsi  
Dan Penetapan Pembimbing

Kepada Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan  
UIN Alauddin Makassar  
Di  
Makassar

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, menerangkan bahwa :

Nama : Nurita  
NIM : 20300113017  
Semester : VI  
Fak/Jur : Tarbiyah dan Keguruan  
Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat/No.HP : Makassar

Telah mengajukan Judul Skripsi:

"Hubungan Antara Semangat Kerja dengan Peningkatan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar"

Untuk selanjutnya disahkan dan ditetapkan pembimbing sebagai berikut:

Pembimbing I : Drs. Suarga, M.M.

Pembimbing II : Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I.

Demikian permohonan ini dan atas perkenaanannya diucapkan terima kasih.



Disahkan oleh:  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Mujiono Damopolli, M.Ag.  
NIP: 19641110 199203 1 005

Wassalam  
Ketua Jurusan MPI,

Drs. Baharuddin, M.M.  
NIP: 19661225 199403 1 002

Catatan  
Fotocopi 1 Arsip untuk Jurusan

@ZulC:\Users\ASWAR\Dropbox\MPI\Persuratan\SKRIPSI\Pengesahan Judul Dan Pembimbing.DOCX



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR: 129 TAHUN 2016**

**TENTANG**

**PEMBIMBING PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

- Membaca** : Surat dari Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Nomor: 168/MPI/IV/2016 tanggal 21 April 2016 tentang Permohonan Pengesahan Judul Skripsi dan Penetapan Dosen Pembimbing Mahasiswa:
- Nama** : Nurita  
**NIM** : 20300113017 dengan judul:
- “Hubungan antara Semangat Kerja dengan Peningkatan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar”**
- Menimbang** : a. Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa.
- b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas sebagai Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
3. Keputusan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 jo No. 85/2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 032/U/1996 tentang Kriteria Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi untuk Program Sarjana;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 129 C Tahun 2013 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;
8. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 53 Tahun 2016 tentang Pembetulan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2016/2017 .



**Memperhatikan**

: Hasil Rapat Pimpinan dan Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tanggal 14 Februari 2011 tentang Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa.

**Menetapkan**

: **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN TENTANG DOSEN PEMBIMBING/PEMBANTU PEMBIMBING PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA**

**Pertama**

: Mengangkat/menunjuk saudara:

1. Drs. Suarga, M.M. : Pembimbing I
2. Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I. : Pembimbing II

**Kedua**

: Tugas pembimbing/pembantu pembimbing adalah memberikan bimbingan dalam segi metodologi, isi, dan teknis penulisan sampai selesai dan mahasiswa tersebut lulus dalam ujian;

**Ketiga**

: Segala biaya yang berkaitan dengan penerbitan keputusan ini dibebankan kepada anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2016;

**Keempat**

: Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan apabila terdapat kekeliruan/kesalahan di dalam penetapannya akan diadakan perubahan/perbaikan sebagaimana mestinya;

**Kelima**

: Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata  
Pada tanggal : 25 April 2016

UNIVERSITAS ALAUDDIN MAKASSAR

**ALA UDDIN**  
MAKASSAR



Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.  
NIP. 19730120 200312 1 001

**Tembusan:**

1. Rektor UIN Alauddin Makassar;
2. Subbag Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni Fakultas Tarbiyah dan Keguruan;
3. Peringgal.



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR: 1279 TAHUN 2017  
TENTANG  
NARASUMBER SEMINAR DAN BIMBINGAN DRAFT SKRIPSI MAHASISWA**

---

**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

- Membaca** : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Nomor: 1229 Tahun 2016, tanggal 29 April 2016 tentang Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa:  
Nama : Nurita  
NIM : 20300113017 dengan judul:  
"Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar"
- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan seminar dan bimbingan draft skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan Narasumber seminar.  
b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas sebagai Narasumber seminar tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar;  
4. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2013 jo No. 85/2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;  
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;  
6. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 032/U/1996 tentang Kriteria Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi untuk Program Sarjana;  
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;

8. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 260.A Tahun 2016 tentang Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2016/2017.
9. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017

- Memperhatikan** : Hasil rapat Pimpinan dan Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tanggal 10 Oktober 2012 tentang Pelaksanaan Seminar dan Bimbingan Draft Skripsi Mahasiswa
- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN TENTANG NARASUMBER SEMINAR DAN BIMBINGAN DRAFT SKRIPSI MAHASISWA**
- Pertama** : Mengangkat/menunjuk saudara:
- a. Drs. Suarga, M.M. : Narasumber I
- b. Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I. : Narasumber II
- Kedua** : Tugas Narasumber adalah memberikan bimbingan dalam segi metodologi, isi dan teknis penyusunan draft skripsi mahasiswa.
- Ketiga** : Segala biaya yang berkaitan dengan penerbitan keputusan ini dibebankan kepada anggaran DIPA BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017;
- Keempat** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan apabila terdapat kekeliruan/kesalahan di dalam penetapannya akan diadakan perubahan/perbaikan sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata  
Pada tanggal : 18 Juli 2017

Dekan, //



*Amri*  
Dr. H. Muhammed Amri, Lc., M.Ag.  
NIP. 19730120 200312 1 001

**Tembusan:**

1. Rektor UIN Alauddin Makassar;
2. Subbag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Tarbiyah dan Keguruan;
3. Peringgal



SURAT KETERANGAN SEMINAR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Drs. Suarga, M.M. (Selaku Narasumber I)
2. Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I. (Selaku Narasumber II)


Menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Nurita  
NIM : 20300113017  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : "Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar"

Yang bersangkutan telah menyajikan Proposalnya dalam seminar dan bimbingan proposal serta telah memperbaikinya sesuai dengan hasil seminar dengan petunjuk pembimbing pada saat seminar proposal.

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Drs. Suarga, M.M.  
NIP 19680524 199403 1 003

  
Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I.  
NIP 19581231 199003 1 012

Mengetahui:  
Ketua Jurusan MPI  
  
Drs. Baharuddin, M.M.  
NIP 19661225 199403 1 002

**BERITA ACARA SEMINAR**

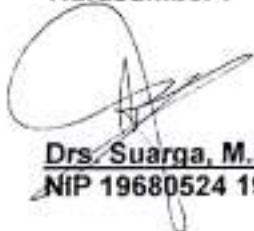
Pada hari ini Rabu tanggal 26 bulan Juli ..... 2017 telah dilaksanakan seminar proposal Skripsi mahasiswa atas nama:

Nama : Nurita  
Nim : 20300113017  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Jenis Kelamin : perempuan  
Alamat : Makassar  
Judul Skripsi : **"Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar".**

Dihadiri oleh  
Nara Sumber : ..... Orang

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

**Narasumber I**



**Drs. Suarga, M.M.**  
NIP 19680524 199403 1 003

**Narasumber II**



**Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I.**  
NIP 19591231 199003 1 012

Mengetahui:

**Ketua Jurusan MPI,**



**Drs. Baharuddin, M.M.**  
NIP 19661225 199403 1 002

**Keterangan:**

1. 1 (satu) rangkap untuk Ketua Jurusan
2. 1 (satu) rangkap untuk Subag Akademik
3. 1 (satu) rangkap untuk PMUK Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
4. 1 (satu) rangkap untuk yang bersangkutan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 868720, Fax: (0411) 864923  
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No.36, Samata-Gowa ■ Tlp./Fax: (0411) 862682

**PENGESAHAN DRAFT SKRIPSI**

Nomor: 564 /MPI/2017

Nama : **Nurita**  
NIM : 20300113017  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : **Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar**

Draft skripsi mahasiswa yang bersangkutan telah disetujui:

PERSETUJUAN PEMBIMBING I	
<b>Drs. Suarga, M.M.</b> NIP 19680524 199403 1 003	

PERSETUJUAN PEMBIMBING II	
<b>Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I.</b> NIP 19591231 199003 1 012	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Samata, 26 Juli 2017

Disahkan oleh:

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

Ketua Jurusan MPI,



**Dr. Mulfano Damopolii, M.Ag.**  
NIP 19641110 199203 1 005

**Drs. Baharuddin, M.M.**  
NIP 19661225 199403 01 002

Keterangan:

1. 1 (satu) Rangkap untuk Ketua Jurusan.
2. 1 (satu) Rangkap untuk Subag Akademik
3. 1 (satu) Rangkap untuk PLUK Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar
4. 1 (satu) Rangkap untuk yang bersangkutan





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 868720, Fax. (0411) 864923  
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No.36, Samata-Gowa ■ Tlp./Fax. (0411) 882682

Nomor : 576 /MPI/2017  
Lamp : -  
Hal : Usul Penerbitan SK Penguji Ujian Komprehensif

Samata, 17 Juli 2017

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan  
UIN Alauddin Makassar  
c.q. Sub Bagian Akademik  
Di-  
Samata

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Sehubungan dengan penyelesaian studi Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, maka dengan ini kami memohon kesediaan bapak untuk menerbitkan SK penguji ujian Komprehensif a.n :

Nama : Nurita  
NIM : 20300113017  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Adapun nama-nama penguji komprehensif yang diusulkan adalah sebagai berikut :

No.	Penguji	Mata Ujian
1.	Dr. Hj. Mahirah, M.Pd.	Dirasah Islamiyah
2.	Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.	Ilmu Pendidikan Islam
3.	Dra. Kasmawati, MM.	Manajemen Pendidikan Islam

Demikian kami usulkan untuk diproses lebih lanjut.

Mengetahui:

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Mulyono Darmopoli, M.Ag.  
NIP. 19641110 19203 1 005

Ketua Jurusan.

Drs. Baharuddin, M.M.  
NIP. 19661225 199403 01 002



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR : 1468 TAHUN 2017  
TENTANG

DEWAN PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Membaca

Menimbang

Mengingat

- Surat Keterangan Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, menyatakan bahwa Mahasiswa (i) a.n. **Nurita**, NIM: 20300113017, sudah layak menempuh Ujian Akhir Program Studi (Komprehensif)
- Untuk melaksanakan Ujian Komprehensif tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Dewan Penguji.
  - Mereka yang namanya tersebut dalam Keputusan ini dipandang cakap melaksanakan ujian tersebut.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  - Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
  - Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
  - Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
  - Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 jo. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
  - Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;
  - Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 260.A Tahun 2016 tentang Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2016/2017.

MEMUTUSKAN

Menetapkan

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
TENTANG DEWAN PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA

KETUA  
SEKRETARIS

Drs. Baharuddin, MM.  
Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

NO	NAMA PENGUJI	MATA UJIAN	KOMPONEN
1	Dr. Hj. Mahirah B, M.Pd.	Dirasah Islamiyah	MKDU
2	Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.	Ilmu Pendidikan Islam	MKDK
3	Dra. Kasmawati, MM.	Manajemen Pendidikan Islam	MKK

Pertama

- Mengangkat Dewan Penguji tersebut di atas dengan tugas sebagai berikut:  
Dewan Penguji bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan Ujian Komprehensif sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Kedua

- Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada anggaran belanja DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017.

Ketiga

- Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, dan bila ada kekeliruan akan diperbaiki seperlunya.

Ditetapkan di : Samata - Gowa  
Pada Tanggal : 1 Agustus 2017



Dr. H. Muhammad Amil, Lc., M.Ag.  
NIP. 19730120 200312 1 001

Tembusan :

- Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata (Sebagai Laporan);
- Para Dekan Fakultas dalam lingkungan UIN Alauddin Makassar;





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ☎ (0411) 868720, Fax. (0411) 864023  
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36, Romangpolong-Gowa ☎ Tlp./Fax. (0411) 882682

Nomor : T.1/ TL.00/4942/2017  
Sifat : Biasa  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Draft Skripsi  
Hal : Permohonan Izin Penelitian Menyusun Skripsi  
Kepada Yth,  
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan  
C.q. Kepala UPT P2T BKPM Provinsi Sulawesi Selatan  
Di Tempat

Samata, 24 Juli 2017

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan identitas di bawah ini:

Nama : Nurita  
NIM : 20300113017  
Semester/TA : VIII/2017/2018  
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Samata Gowa Pondok Mappadang

bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) dengan judul skripsi:

**"Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar".**

Dengan Dosen Pembimbing:

1. Drs. Suarga, M.M.
2. Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I.

Untuk maksud tersebut, kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa tersebut dapat diberi izin untuk melakukan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dari Tanggal 24 Juli 2017 s.d. 24 September 2017.

Demikian surat permohonan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.



Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.  
NIM 5730120 200312 1 001

Tembusan:

1. Rektor UIN Alauddin Makassar sebagai laporan
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



120171914211484

**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN**

Nomor : 11322/S.01P/P2T/07/2017  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Rektor Univ. Islam Negeri Alauddin Makassar

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Nomor : T.1/TL.00/4942/2017 tanggal 24 Juli 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **NURITA**  
Nomor Pokok : 20300113017  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 28 Juli s/d 28 September 2017

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 28 Juli 2017

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU**  
**PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**A.M. YAMIN, SE., MS.**  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. Peringatan;

SIMAP PTSP 31-07-2017



Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://p2tblpmd.sulselprov.go.id> Email : [p2l\\_provsulsel@yahoo.com](mailto:p2l_provsulsel@yahoo.com)  
Makassar 90222





ALAUDDIN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN MAKASSAR

Kampus I : Jalan Sultan Alauddin No. 63 Tlp (0411) 864924 Makassar  
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminata - Gowa Telp. 841879 Fax 8221400

Nomor : B- *wf* /Un.6.1/PP.00.9/08/2017  
Lamp. : -  
Perihal : *Izin Penelitian*

Samata-Gowa, 15 Agustus 2017

Kepada Yth;  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Alauddin Makassar  
di-

Tempat

*Assalamu Alaikum Wr. Wb*

Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 11322/S.01P/P2T/07/2017 tanggal 28 Juli 2017 tentang Izin Penelitian menyusun skripsi, maka dengan hormat disampaikan bahwa yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama	: Nurita
Nomor Pokok	: 20300113017
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata, Gowa

Disetujui dan diberi izin untuk mengadakan penelitian pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, dengan judul skripsi

**"HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI  
DI FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 28 Juli s/d 28 September 2017

Sehubungan dengan maksud tersebut, maka dengan hormat mohon kesediaan Saudara kiranya berkenan memberi informasi dan data yang akurat selama penelitian berlangsung.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

M A K A S S A R

Wassalam

an Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik  
& Pengembangan Lembaga,



Tembusan :

1. Rektor UIN Alauddin Makassar sebagai laporan
2. Kepala Dinas Penanaman Modal & Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
Kampus II : H. M. Yasin Limpo Nomor 36 Samata Gowa Fax. 0411-882682

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : T.1/TL.00/5546/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag
NIP	: 19730120 200312 1001
Pangkat/Gol./Ruang	: Pembina (IV/a)
Jabatan	: Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama	: Nurita
Nomor Pokok	: 20300113017
Jurusan/Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) UIN Alauddin Makassar
Alamat	: Samata Gowa

benar telah melakukan penelitian pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar dari tanggal 28 Juli 2017 s.d. 28 September 2017 dengan judul Skripsi *"Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar"*.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samata - Gowa, 24 Agustus 2017

Dekan, *[Signature]*



*[Signature]*  
Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.  
NIP: 19730120 200312 1 001

Tembusan:

1. Rektor UIN Alauddin Makassar (sebagai laporan).
2. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
3. Arsip

Ansar Bureda/D/Surat Keterangan



**FORMULIR PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

NOMOR : 025 / MPI / 2017

Nama lengkap : Nurita  
Tempat Tanggal Lahir : Pongka, 24 Juni 1995  
Alamat : Jl. Tamangapa Raya BTN Makki Baji Blok B1 No. 7, Antang  
Suku bangsa : Bugis Indonesia  
NIM : 20300113017  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Judul Skripsi : Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar  
Nomor Sertifikat KKN : 594 / LP2M - UIN / VI / 2017  
Nomor Sertifikat FIKIH : 0904 / PIBA, CBP / 2013  
Bukti Pembayaran SPP : 1 - 1x  
Nomor SK Pembimbing : 1229 Tanggal : 29 Bulan : April Tahun : 2016  
IPK Sementara : 3,86  $\Sigma$ sksN = IPKS  
sks  
Tgl. Persetujuan Pembimbing : 23 Bulan : Oktober Tahun : 2017  
Dosen Penguji :  
Ketua : Drs. Baharuddin M. M.  
Sekretaris : Ridwan Uris, S.Ag, M. Pd.  
Penguji :  
1) Dr. Miskat Khalik Ibrahim, M. Pd.  
2) Dr. H. Musdalifah G. M. Pd.  
Pembimbing :  
1) Drs. Suarga M. M.  
2) Dr. H. Syamsul Qamar, M. Th. I.  
U.A.P.S. (Komprehensif) :  
Dirasah Islamiyah : Dosen : Dr. Hj. Mahirah B. M. Pd. Lulus Tgl. 14 Agustus 2017  
Ilmu Pendidikan Islam : Dosen : Syamsuddin, S. Ag, M. Pd. I. Lulus Tgl. 23 Agustus 2017  
Metode Peng. PPU : Dosen : Dra. Kasmawati M. M. Lulus Tgl. 16 Agustus 2017

Samata, 24 Oktober 2017

Disetujui Oleh :  
Ketua Jurusan

NIP.

Mahasiswa

Nurita

NIM. 20300113017

Mengetahui,

As. Dekan

Wakil Dekan Bid. Akademik



Dr. Mufiono Damopolli, M. Ag.

NIP. 19641110 199203 1 005



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR: 2510 TAHUN 2017**

**TENTANG  
PANITIA UJIAN/DEWAN MUNAQISY SKRIPSI**

**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
SETELAH:**

**Membaca** : Lembaran Persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, dengan:  
Nama : Nurita  
NIM : 20300113017  
Judul : Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Tertanggal 23 Oktober 2017 yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang Munaqasyah.

**Menimbang** : a. Bahwa untuk melaksanakan ujian skripsi dalam rangka penyelesaian studi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/Dewan Munaqisy.  
b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas ujian/munqasyah skripsi tersebut.

**Mengingat** : 1. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;  
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;  
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 25 tahun 2013 jo No.85/2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;  
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;

7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 203 Tahun 2017 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2017/2018
8. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017

**Memperhatikan** : Hasil Rapat Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tanggal 06 Mei 2015 tentang pelaksanaan KKN Profesi, Ujian Komprehensif dan Ujian/Munaqasyah Skripsi Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

### MEMUTUSKAN

**Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR TENTANG PANITIA UJIAN/ DEWAN MUNAQISY SKRIPSI**

**Pertama** : Mengangkat Panitia Ujian/Dewan Munaqisy Skripsi Saudara:  
**Nurita, NIM: 20300113017;**

**Kedua** : Panitia Ujian/Dewan Munaqisy bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;

**Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;

**Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;

**Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa  
Tanggal : 26 Oktober 2017

Dekan,  
Kuasa Nomor: B-6552/T.1/KP.07.6/10/2017  
Tanggal 23 Oktober 2017

  
**Dr. Muljono Darmopolii, M.Ag.**  
NIP. 19641110 19203 1 005



LAMPIRAN: KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR: 2510 TAHUN 2017

TENTANG

PANITIA UJIAN /DEWAN MUNAQISY SKRIPSI

A.n. Saudara/i Nurita, NIM: 20300113017;

Ketua : Drs. Baharuddin, MM.

Sekretaris : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

Munagisy I : Dr. Misykat Malik Ibrahim, M.Si.

Munagisy II : Dr. Hj. Musdalifa, M.Pd.I.

Pembimbing I : Drs. Suarga, MM.

Pembimbing II : Drs. H. Syamsul Qamar, M.Th.I.

Pelaksana : Zulfikar Arranury, S.Kom.

Ditetapkan di : Samata-Gowa  
Pada Tanggal : 26 Oktober 2017

Dekan,  
Kuasa Nomor: B-6552/T.1/KP.07.6/10/2017  
Tanggal 13 Oktober 2017



Drs. Mulfono Damopolii, M.Ag.  
NID 196411101992031005



### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

**Nurita**, lahir pada hari Selasa 24 Juni 1995 di Kabupaten Bone. Anak ke-tiga dari lima bersaudara, merupakan buah dari cinta kasih pasangan Hama Ressa dan Hayati. Penulis pertama kali menempuh pendidikan pada tahun 2005 tingkat Sekolah Dasar di SD Negeri 60 Pongka Kab. Bone dengan tahun kelulusan 2007, pada tahun yang sama melanjutkan sekolah di MTs As'adiyah Pongka Kabupaten Bone dengan tahun kelulusan 2009, pada tahun yang sama melanjutkan sekolah di SMK Negeri 1 Watampone dengan jurusan Keuangan dengan tahun kelulusan 2013. Kemudian di tahun yang sama melalui jalur undangan SPMB-PTKIN, penulis lulus masuk Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Lebih lanjut setelah terdaftar dan aktif sebagai mahasiswa, penulis mahasiswa yang aktif berorganisasi. Di antara organisasi yang pernah dimasuki antara lain: Lembaga Dakwah Kampus Al-Jami', Lembaga Dakwah Fakultas Al-Uswah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Mahasiswa Pecinta Herbal Asy-Syifa.